

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza trhu práce a dlouhodobá nezaměstnanost v okrese
Labor Market Analysis and Long-term Unemployment in a District

Student: Šárka Mertíková
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jan Šulák

Ostrava 2018

Zadání bakalářské práce

Student: **Šárka Mertíková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa

Téma: **Analýza trhu práce a dlouhodobá nezaměstnanost v okrese**
Labor Market Analysis and Long-term Unemployment in a District

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska trhu práce a nezaměstnanosti
3. Státní politika zaměstnanosti ČR
4. Analýza nezaměstnanosti ve vybraném okrese
5. Zhodnocení nezaměstnanosti v okrese
6. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics - Theory and Public Policy*. 11th ed. Boston: Pearson Education, Inc., 2012. ISBN-13:978-0-13-254064-3.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

PAVELKA, T., T. LÖSTER, P. MAKOVSKÝ a J. LANGHAMROVÁ. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jan Šulák**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Místopřísežné prohlášení:

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem veškeré použité zdroje a literaturu, ze kterých jsem čerpala. Přílohy jsem doplnila dle potřeby.

V Ostravě dne 7. května 2018



.....
Šárka Mertíková

OBSAH

1	ÚVOD	5
2	TEORETICKÁ VÝCHODISKA TRHU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOSTI	7
2.1	Trh práce	7
2.1.1	Nabídka práce	7
2.1.2	Poptávka po práci	8
2.1.3	Rovnováha na trhu práce	9
2.1.4	Nerovnováha na trhu práce	10
2.2	Nezaměstnanost	10
2.2.1	Formy nezaměstnanosti	11
2.3	Měření nezaměstnanosti	15
2.3.1	Ukazatel podílu nezaměstnaných osob	16
2.3.2	Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti	17
2.3.3	Ukazatel výskytu a míry dlouhodobé nezaměstnanosti	17
2.3.4	Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU)	17
2.4	Výběrová šetření pracovních sil v České republice	18
3	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY	19
3.1	Aktivní politika zaměstnanosti	19
3.1.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	20
3.2	Pasivní politika zaměstnanosti	21
3.2.1	Podpora v nezaměstnanosti	21
3.2.2	Předčasný odchod do důchodu	22
3.3	Instituce politiky zaměstnanosti na trhu práce v ČR	22
3.3.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí	22
3.3.2	Úřad práce	23
3.3.3	Agentury práce	23
3.3.4	Evropský sociální fond	24
3.4	Efektivnost politiky zaměstnanosti	24
3.5	Shrnutí teoretické části	25
4	ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI VE VYBRANÉM OKRESE	26
4.1	Grafické znázornění a obecná charakteristika zvoleného okresu	26
4.2	Analýza nezaměstnanosti na trhu práce	27
4.2.1	Celkový podíl nezaměstnaných osob	27
4.2.2	Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců v okrese Nový Jičín	29

4.2.3	Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců.....	30
4.3	Analýza nezaměstnanosti na trhu práce.....	31
4.3.1	Podíl nezaměstnaných osob dle věkové struktury.....	32
4.3.2	Podíl nezaměstnaných osob dle vzdělanostní struktury.....	33
4.3.3	Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením	34
4.3.4	Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání pečující o dítě do 15 let.	36
4.4	Politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín	36
4.5	SWOT analýza trhu práce v okrese Nový Jičín.....	38
4.5.1	Silné stránky.....	38
4.5.2	Slabé stránky	39
4.5.3	Příležitosti.....	39
4.5.4	Hrozby.....	39
5	ZHODNOCENÍ NEZAMĚSTNANOSTI VE VYBRANÉM OKRESE.....	41
5.1	Situace na trhu práce ve vybraném okrese	41
5.2	Vývoj trhu práce v okrese Nový Jičín	43
6	ZÁVĚR	47
	Seznam použité literatury.....	50
	Seznam zkratk	54
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	55
	Seznam příloh.....	56

1 ÚVOD

Nezaměstnanost je vážným společenským, ale také lidským problémem. Postihuje muže i ženy, lidi v různém věku, s různým vzděláním i s rozmanitým sociálním postavením. V podstatě ovlivňuje každého člověka ať už přímo nebo nepřímo. Ztráta zaměstnání, ale také neúspěch při hledání zaměstnání mají negativní důsledky na jednotlivce a to ať již ekonomické, psychické, sociální, psychologické ale i zdravotní. Dlouhodobá nezaměstnanost je nepříjemná pro jednotlivce, rodinu, podniky i stát. A proto jednou z ekonomických priorit státu je snižování dlouhodobé nezaměstnanosti využíváním nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, reagujících a přizpůsobujících se aktuálním potřebám trhu.

Trh práce je součástí tržní ekonomiky a místem, kde lidé nabízejí svou práci a firmy ji poptávají. Místem, kde se nabídka po práci střetává s poptávkou po práci. Na trh práce má vliv mnoho faktorů. V současné době demografické změny ovlivňují trh práce ze všeho nejvíc a z toho vyplývá i odlišná míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech našeho státu, jelikož trh práce v České republice má výrazně regionální charakter.

Nabídka a poptávka na trhu práce úzce souvisí se vznikem nezaměstnanosti. O tom, do jaké míry je nezaměstnanost závažným problémem, vypovídá několik hledisek jako je například vztah ke stavu ekonomiky, dobrovolnost a délka trvání nezaměstnanosti. A právě délka, po kterou nezaměstnanost trvá, je důležitým ukazatelem závažnosti stávající problematiky trhu práce. Zatímco krátkodobá nezaměstnanost není podstatným ekonomickým problémem pro společnost a jedince, který se dočasně stává nezaměstnaným, tak naopak velice složitým ekonomickým a sociálním problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která se dotýká nejen jednotlivců a všech ekonomicky aktivních obyvatel, ale i celého státu. Na druhé straně je tady stát, který přijímá soubor opatření, kterými se snaží pomáhat nezaměstnaným osobám zařadit se zpět do pracovního života.

Při řešení otázek nezaměstnanosti a v zájmu jejího snižování se Úřad práce zaměřuje na problémové kategorie uchazečů, kteří obecně mají sníženou schopnost uplatnění na trhu práce. Patří sem především uchazeči vyšších věkových kategorií, absolventi a mladiství, lidé s nejnižším vzděláním, osoby se zdravotním postižením a matky s dětmi. Zároveň se z této struktury nezaměstnaných tvoří další skupina, která v sobě zahrnuje veškerou problematiku předchozích, a tou jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se řadí k nejproblémovějším skupinám na trhu práce, tzv. rizikovým kategoriím.

Neúspěch při hledání zaměstnání nemá dobrý vliv na psychiku člověka a rovněž dochází ke snížení životní úrovně jedince. Může dojít také k rezignaci na další vyhledávání práce, k závislosti na sociálních dávkách, ztrátě pracovních návyků a jiným negativním důsledkům sociálního a psychického charakteru. Na druhé straně, však stále existují lidé se špatnou pracovní morálkou, osoby, které nejsou ochotny do zaměstnání nastoupit a práci si hledají pouze na oko nebo vůbec. Nezaměstnanost je nicméně situace na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání.

Cílem bakalářské práce je zhodnocení trhu práce v kontextu dlouhodobé nezaměstnanosti ve zvoleném okrese.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou základních částí. První teoretická část obsahuje vymezení základních pojmů trhu práce a jejich teoretická východiska, a to trhu práce, nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti s cílem charakterizovat a zdůraznit význam této zvolené problematiky v České republice. Druhá praktická část je zaměřena na analýzu a zhodnocení nezaměstnanosti na trhu práce zejména z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti se zřetelem na rizikové kategorie na trhu práce a také délku nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín v letech 2013 – 2017 s možností srovnání s údaji v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jako celku včetně vyhodnocení nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti při ovlivňování lokálního trhu. Je sestavena SWOT analýza a vypracována prognóza vývoje trhu práce v okrese Nový Jičín.

Při zpracování bakalářské práce je použita metoda popisu, analýzy statistických ukazatelů a jejich komparace - srovnání ukazatelů a strategické analýzy SWOT. Použité zpracovávané informace a údaje jsou použité z informačních zdrojů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce. Při zpracovávání bakalářské práce jsou čerpána data z různých zdrojů, jako jsou monografie, internetové zdroje a webové stránky institucí, odborná knižní literatura vztahující se k řešenému problému a základní legislativní předpisy, zejména zákony, které jsou páteří v části zvláště ohledně aktivní politiky státu. Internetové zdroje z ČSÚ, MPSV a ÚP poskytují data především v oblasti statistik a dokumentů týkajících se zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a zajišťují tak co největší možnou aktualizaci dat a tím i celé této práce.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA TRHU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOSTI

První část práce obsahuje charakteristiku a definici základních pojmů, a to trhu práce, nezaměstnanosti, dlouhodobé nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti.

2.1 Trh práce

Trh práce je součástí fungování každé ekonomiky. Hospodářský koloběh je tvořen ekonomickými subjekty, jako jsou domácnosti, firmy, stát a zahraničí. Trh práce je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou po práci. Hlavním úkolem trhu práce je zajistit firmám pracovní sílu, aby mohly vyrábět své výrobky a poskytovat služby. Nabídku i poptávku na trhu práce ovlivňuje řada faktorů. Jedná se například o demografické změny, vzdělanostní strukturu obyvatel či ekonomickou politiku státu. Rovněž zásadní změna v chování jakéhokoliv subjektu uvnitř hospodářského koloběhu ovlivňuje nabídku a poptávku na trhu práce (Kaczor, 2013).

2.1.1 Nabídka práce

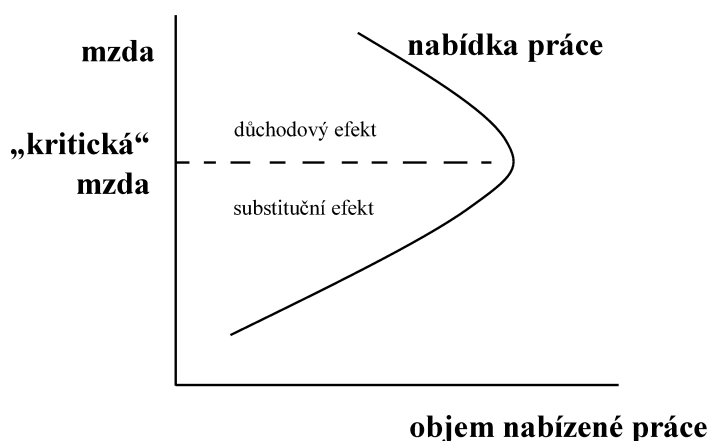
Ehrenberg a Smith (2012) zobrazují model nabídky práce na základě jednoduchého předpokladu, že lidé mají jen dva způsoby, jak trávit čas: pracovat za odměnu nebo spotřebovávat volný čas. Nabídka práce je tvořena domácnostmi, respektive určitými jedinci, občany. Pracovní síla nabízí své znalosti, schopnosti a dovednosti na trhu práce. Jako výrobní faktor je omezena počtem lidí v produktivním věku a délkou pracovní doby. Každý jedinec má na výběr, zda a kolik bude pracovat a tím mimo jiné určuje, o kolik se mu sníží užitek volného času. Cenou lidské práce je mzda, za kterou je možno koupit spotřební statky. Se změnou mzdové sazby se mění volba mezi užtkem, který plyne spotřebiteli ze spotřeby výrobků a služeb a užtkem z volného času. Jinak řečeno volbou mezi volným časem a časem stráveným v práci. Čas strávený v práci se odvíjí od výše nabízené mzdy. To znamená, že domácnosti či jedinci jsou ochotni nabízet více práce za vyšší mzdu. V ekonomice to můžeme chápat třeba tak, že i někteří jedinci např. nezaměstnaní evidovaní na úřadech práce, kteří se práci vyhýbali, jsou již za těchto okolností ochotni pracovat. V ekonomické teorii se tento jev označuje jako substituční efekt. Substituční efekt, můžeme chápat tak, že lidé, kteří dosud z důvodu pro ně nepříliš atraktivní mzdy dávali přednost volnému času před prací, začnou být ochotni pracovat na úkor svého volného času.

„Tvar křivky nabídky práce závisí na tom, který z těchto efektů převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a množství nabízené práce roste. Při vyšší mzdové sazbě

převládá důchodový efekt a množství nabízené práce klesá. V tomto případě se jedná o zpětně zakřivenou individuální křivku nabídky práce.“ (Šimek, 2005, s. 9).

„Dosáhne-li však nabízená mzda úrovně "kritické" mzdy, objem nabízené práce na trhu se začne, zdánlivě paradoxně, snižovat. Na konkrétním příkladu si to představme třeba tak, že při této relativně vysoké mzdové úrovni již v některých domácnostech postačí výdělečná aktivita (mzda) pouze jednoho jejího člena - např. muže, zatímco žena dá v tomto případě přednost péči o děti a domácnost, protože finanční situace rodiny ji v tomto případě již existenčně tolik nenutí pracovat. V souvislosti s tímto popsáním fenoménem se v literatuře používá termín důchodový efekt, což jinými slovy znamená, že "důchod" (příjem) některých domácností je již na takové úrovni, že umožňuje preferovat volný čas před nutností pracovat.“ (Kaczor, 2013, s. 10).

Obrázek 2.1 Křivka individuální nabídky práce.

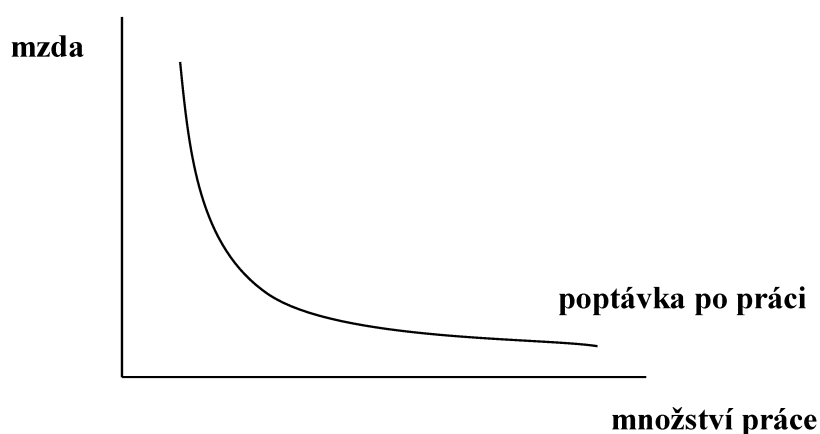


Zdroj: Kaczor, 2013; vlastní úprava.

2.1.2 Poptávka po práci

Firmy představují poptávku na trhu práce. Šimek (2005) tvrdí, že poptávané množství práce je závislé na mzdové sazbě a poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce.

Obrázek 2.2 Křivka poptávky po práci.



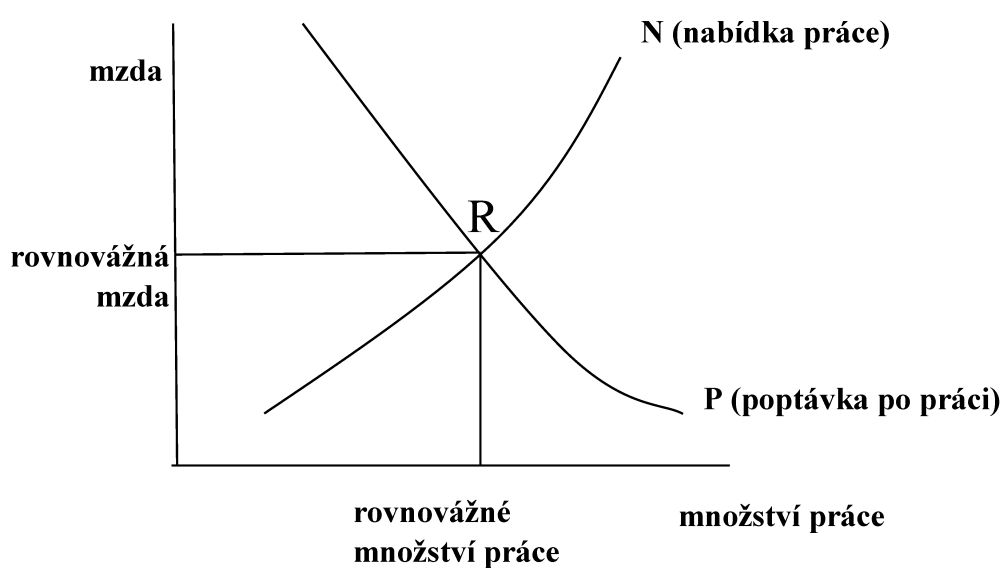
Zdroj: Kaczor, 2013; vlastní úprava.

Na Obrázku 2.2 vidíme skutečnost, že platí závislost poptávaného množství práce na jeho ceně (mzdě). Jedná se o zákon klesající poptávky, který říká, že s rostoucí cenou každé komodity klesá poptávka po ní (Kaczor, 2013).

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha nastane při takové výši mzdy, při které jsou všechny subjekty nabízející práci ochotny pracovat a zároveň pokrývají množství práce, které je poptáváno. Tuto výši mzdy označujeme jako rovnovážnou mzdu.

Obrázek 2.3 Rovnováha na trhu práce.



Zdroj: Kaczor, 2013; vlastní úprava.

Na obrázku 2.3 vidíme situaci na konkrétním trhu práce, která je daná určitou nabídkou práce (N) a určitou poptávkou po práci (P). V bodě R (v průsečíku, kde se obě křivky protínají) nastává situace takzvané tržní rovnováhy, která je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce (Kaczor, 2013).

2.1.4 Nerovnováha na trhu práce

K nerovnováze dochází buď při nedostatku pracovní síly, tzn., že poptávka převyšuje nabídku a výše mzdy se bude zvyšovat nebo právě naopak, že na trhu práce nastává přebytek pracovní síly, a tedy nabídka převyšuje nad poptávkou a výše mzdy bude klesat. Mzda bude klesat však nejnižší na legislativně stanovenou minimální mzdu (Kaczor, 2013).

2.2 Nezaměstnanost

V současném světě je nezaměstnanost obyčejným společenským jevem a jistá výše nezaměstnanosti je dokonce znakem fungujícího trhu práce a běžně existuje v každé ekonomice. Pokud je však nezaměstnanost vysoká a dlouho trvající, tak se stává komplikovaným problémem s mnohorozměrnými dopady, jak na jedince, tak na ekonomiku.

Dle Ehrenberg a Smith (2012) můžeme nahlížet na nezaměstnanost z různých pohledů. Ekonomové ji formulují pomocí individuální ochoty jednotlivce být zaměstnán za běžnou tržní mzdu, kdežto statistici se přiklánějí k definici nezaměstnanosti pomocí aktivního hledání práce.

Podle Hartl, Hartlová (2000, s. 357) je nezaměstnanost „*Situace, kdy ve společnosti existuje určitá skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by chtěli, ale nemohou, v důsledku nedostatku pracovních příležitostí*“. Někteří autoři prosazují myšlenku, že nezaměstnanost je pojem, který lze jen obtížně vymezit a hlavně měřit. „*Přes mnohé rozdíly lze však při různém vymezování nezaměstnanosti přece jen najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o vymezování aktuálního počtu osob současně:*

- *schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),*
- *chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale*
- *jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je vymezována jako přiměřená, nenalézajících vhodné zaměstnání.*“ Mareš (2002, s. 16).

Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, jež v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práce, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů (ILO, 2008).

2.2.1 Formy nezaměstnanosti

Vznik nezaměstnanosti může mít různé příčiny a důvody. Rozlišujeme různé druhy a formy nezaměstnanosti dle rozlišného charakteru.

a) Frikční nezaměstnanost

Jde o typ nezaměstnanosti, který existuje v ekonomice i v případě plné zaměstnanosti a je způsoben přesuny pracovníků mezi jednotlivými volnými pracovními místy (Ehrenberg a Smith, 2012).

Jde o takovou nezaměstnanost, kdy lidé dobrovolně přechází z jednoho zaměstnání do druhého, avšak s podobným zaměřením. Frikční nezaměstnanost je jev pouze dočasný. Trvá několik dnů, maximálně týdnů.

Nezaměstnanost, která vzniká v důsledku fluktuace zaměstnanců. Řadíme zde osoby, které se staly dočasně nezaměstnanými, do doby, než si najdou nové zaměstnání. S tímto typem spojujeme princip dobrovolnosti, a to například z následujícího důvodu, že tito nezaměstnaní se nespokojí hned s první nabídkou volného pracovního místa. Místo toho sbírají informace a posuzují možnosti. Velkou část těchto nezaměstnaných tvoří absolventi škol, ať už středních či vysokých, kteří poprvé vstupují na trh práce. Dále jsou to ženy, které se vracejí do práce po mateřské dovolené. Délka trvání frikční nezaměstnanosti závisí mimo jiné na dvou faktorech: informovanosti a na době a výši vyplácení podpor v nezaměstnanosti. (Brožová, 2006).

b) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká při nesouladu mezi požadovanými a nabízenými dovednostmi v dané oblasti nebo v případě nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil v různých oblastech (Ehrenberg a Smith, 2012). Může být například velké množství horníků, ale zároveň nedostatek lékařů. Jako příčinou tohoto jevu můžeme uvést změny struktury ekonomiky, ať už v celkovém měřítku nebo jen v některých regionech, kde dochází k útlumu například těžebního, sklářského nebo textilního průmyslu. Jiná příčina může

být technickým pokrokem, kdy rozvoj automatizovaných pracovišť znamená, že lidé jako pracovní síla, jsou nahrazováni prací strojů.

Strukturální nezaměstnanost, bývá regionálně velmi odlišná a má tendenci v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, neboť je obtížné sladit dostupné pracovní pozice s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání (Jurečka a kolektiv, 2013). Je způsobena změnami ve skladbě národního hospodářství. Může trvat rok, ale i několik let a je spojena s nutností rekvalifikace zaměstnanců.

Frikční a strukturální nezaměstnanost je přirozenou nezaměstnaností. Představuje dobrovolnou nezaměstnanost a je součástí fungujícího trhu.

c) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářskými cykly v ekonomice. Když ekonomika prochází fází poklesu, tak firmy propouštějí zaměstnance a snižují počet pracovních míst a nezaměstnanost roste a to ve všech odvětvích a tak propuštění zaměstnanci nemohou najít uplatnění ani v ostatních oborech. Nezaměstnaní pracovníci pak musí počkat na fázi oživení a expanze v hospodářském cyklu, která přináší nová pracovní místa. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti je proměnlivá a je ovlivňována délkou aktuálního ekonomického cyklu. Někdy se cyklická nezaměstnanost vykazuje jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. Negativní důsledky této nezaměstnanosti jsou umocněny tím, že postihuje celou ekonomiku plošně, všemi sektory národního hospodářství (Brožová, 2006).

d) Sezonní nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je projevuje víceméně pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Postihuje ekonomická odvětví, která jsou silně ovlivňována ročním obdobím, tedy klimatickými podmínkami, počasím. Jedná se například o zemědělství, turismus, stavebnictví a cukrovarnictví. Významnou roli hraje sezonní nezaměstnanost v zemích, v jejichž ekonomické struktuře zaujímá vysoký podíl odvětví, které dnes bývá označováno jako turistický průmysl. Patří zde například Mexiko, Španělsko a Řecko (Jurečka a kolektiv, 2013).

e) **Skrytá nezaměstnanost**

V problematice nezaměstnanosti zvláštní místo zaujímá právě skrytá nezaměstnanost. Z různých důvodů se tato nezaměstnanost vyhýbá statistickým šetřením. Do této kategorie patří nezaměstnaní, kteří se v důsledku ztráty schopnosti přizpůsobit se požadavkům vyplývajícím ze zaměstnání neucházejí o práci. Tím je myšleno překonávání těžkostí v zaměstnání, schopnost podřídit se autoritě apod. Patří zde také nezaměstnanost, vyskytující se zejména v rozvojových zemích s vysokým podílem zemědělství, kde je přebytek pracovních sil skryt schopností půdy nadbytečné pracovníky uživit. Přebytečnost těchto pracovních sil se projeví, až když se vytvoří nová pracovní místa, jež jsou zaplněna pracovníky ze zemědělství, aniž dojde k poklesu zemědělské produkce (Jurečka a kolektiv, 2013).

f) **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dle Kaczor (2013, s. 57, 58) „*Typickou dobrovolnou nezaměstnaností je však v tomto směru např. preference pobírání sociálních dávek (typické pro méně kvalifikované nebo zcela nekvalifikované jedince). Naproti tomu jako nedobrovolně nezaměstnané lze označit takové jedince, kteří práci aktivně hledají, ale z nějakého důvodu ji nalézt nemohou (věk, kvalifikace, praxe atp.). Významným faktorem eliminujícím dobrovolnou nezaměstnanost je vždy konkrétní nastavení sociálního systému v dané ekonomice. Pokud totiž systém poskytuje nezaměstnanému takové finanční a jiné benefity, že se mu v jejich důsledku práce ani příliš nevyplatí, pak je vždy počet dobrovolně nezaměstnaných podstatně vyšší než v ekonomikách s přísně nastaveným sociálním systémem. Podstatná část dobrovolně nezaměstnaných je navíc nezaměstnaná dlouhodobě, protože se v řadě případů může jednat i o určitý styl života, tj. preferenci dávek a volného času před prací*“.

g) **Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost**

Velmi závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Eurostat (2012) ji definuje jako nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti není přesná definice dlouhodobé nezaměstnanosti. Tento zákon v § 33 odst. 2 věnuje pouze zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Neexistuje tedy žádná obecná norma přesné hranice mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností z hlediska jejího trvání. V českém prostředí je obecně považována za nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. V tomto případě začínají působit některé faktory, které negativně ovlivňují kvalifikaci nezaměstnaných

osob, ale také jejich sociální pozici a psychiku, včetně morálních vlastností. Nepříznivě jsou ovlivněny i rodiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Rovněž dle Brožová (2006, s.11) „*Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti, kteří nepracují déle než 1 rok. Následně přicházejí o kvalifikaci a své pracovní návyky. Postupně ztrácejí i smysl pro každodenní povinnosti a vůli pracovat. Stávají se nezaměstnatelnými.*“ Dlouhodobá nezaměstnanost působí také na druhou stranu pracovního trhu a to na potenciálního zaměstnavatele. Ti mohou pohlížet na dlouhodobě nezaměstnaného s apriorním despektem. Mohou například usuzovat, že když je člověk delší dobu nezaměstnaný, klesá jeho chuť pracovat a snižuje se jeho kvalifikace. Dlouhodobá nezaměstnanost je někdy vnímána jako určitý signál, že uchazeč o zaměstnání je pravděpodobně pro daného zaměstnavatele nevhodný (Jurečka a kolektiv, 2013).

Jedná se o úkaz velmi nežádoucí a nezdravý, bohužel v žádné tržní ekonomice jej nelze zcela odbourat. Lidé dlouhodobě nezaměstnaní s sebou nesou problém z hlediska společnosti a z hlediska samostatného dlouhodobě nezaměstnaného. Hlavně dlouhotrvající nezaměstnanost přináší s sebou značné ekonomické a mimoekonomické problémy. Do mimoekonomických dopadů zahrnujeme například: růst nemocnosti, kriminality a alkoholismu. Také rozpady manželství, ztrátu pracovních návyků apod. Ekonomické problémy nebo lépe řečeno ekonomické náklady zahrnují například prostředky na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a různých sociálních dávek. Jedinec postižený nezaměstnaností má zpravidla nižší příjem, než když pracoval, díky čemuž klesá jako životní úroveň (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011).

Dlouhodobá nezaměstnanost nepostihuje stejnou mírou všechny regiony České republiky. Nezaměstnanost v jednotlivých regionech ovlivňuje vzdělanostní struktura obyvatelstva, dopravní infrastruktura, skladba jednotlivých odvětví hospodářství, demografická situace a řada dalších aspektů. Proto dílčí regionální odlišnosti je nutné řešit individuálně dle charakteru dané oblasti.

Možné příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Jak tvrdí Holman (2002, s. 306) "Dlouhodobá nezaměstnanost (trvající déle než rok) může být způsobena buď dlouhotrvající hospodářskou recesí (cyklická nezaměstnanost) nebo tím, že existují překážky pro pokles mezd. Příčinou může být i štedrost státu ve vyplácení sociálních

podpor." Dlouhodobá nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny obyvatelstva ve stejné míře. Ohrožuje především osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněny zejména svým věkem (předdůchodový věk), zdravotním stavem, nedostatkem zkušeností (lidé do 26 let), nízkou úrovní vzdělání. Svou roli v hledání pracovního místa hraje i pohlaví. Především mladé, bezdětné ženy z důvodu možné mateřské dovolené.

Rizikové skupiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost nezasahuje všechny skupiny obyvatelstva stejnou intenzitou. Dle Buchtová, Šmajš a Boleloucký (2013, s. 82) je „*uplatnění člověka na trhu práce podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti.*“ Mezi tyto skupiny patří občané z řad mladých lidí, kteří nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, dále se může jednat o ženy s malými dětmi, starší lidi, kteří již nemusí být zdravotně způsobilí pro danou práci nebo nejsou tak psychicky odolní pro nabízenou pracovní pozici, která vyžaduje velkou odolnost proti stresu nebo se může jednat o zdravotně postižené občany, romské etnikum nebo občané s nízkým vzděláním a také o přicházející emigranty (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013).

Krátkodobá nezaměstnanost

Je relativně méně závažným problémem, hlavně v případě, že jejíž doba trvání se pohybuje v rozmezí několika týdnů. Byť i tento typ nezaměstnanosti znamená pro dotčené subjekty psychologickou a ekonomickou zátěž, je nutno jej chápat jako sice nepříznivý, přesto nevyhnutelný jev doprovázející vývoj každé dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky (Jurečka a kolektiv, 2013).

2.3 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nejčastěji vyjadřuje ukazatel, který ukazuje situaci na trhu práce a tím je míra nezaměstnanosti. Je to jeden ze základních makroekonomických ukazatelů. Měření míry nezaměstnanosti je poněkud problematické. Podstatou tohoto ukazatele je vyjádřit, jak velké procento obyvatelstva ekonomiky nemůže v danou chvíli nalézt uplatnění na trhu práce (Kaczor, 2013). Porovnává tedy dvě veličiny – počet lidí bez práce, s počtem všech subjektů v ekonomice, pro které je podstatné pracovat.

Míru nezaměstnanosti je možno vypočítat jako:

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100 (\%), \quad (1)$$

kde:

u - je míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech,

U – je počet nezaměstnaných a

L – je počet zaměstnaných.

Jmenovatel zlomku lze také označit jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo (Kaczor, 2013).

Struktura obyvatelstva

Celkové obyvatelstvo lze členit na dvě základní skupiny:

- ekonomicky aktivní obyvatelstvo – osoby, které vytvářejí pracovní sílu. Do této skupiny patří osoby, které jsou starší 15 let a zároveň vyhovují podmínkám pro zařazení do skupiny zaměstnaných nebo nezaměstnaných osob,
- ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – osoby mimo pracovní sílu. Zde spadají osoby mladší 15 let, tedy především děti a studenti. Patří zde také důchodci, osoby dlouhodobě nemocné, ženy v domácnosti a především osoby, které nechtějí, a hlavně nemají potřebu pracovat a nehledají zaměstnání (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011).

2.3.1 Ukazatel podílu nezaměstnaných osob

MPSV ČR vytvořilo nový ukazatel pojmenovaný podíl nezaměstnaných osob, který se vypočítává jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let (obyvatelé v produktivním věku) evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku. Tento ukazatel nahradil od roku 2013 do té doby uváděnou registrovanou míru nezaměstnanosti. Tato změna byla z důvodu zabránit zaměňování hodnot obecné a registrované míry nezaměstnanosti. Další argument pro vytvoření nového ukazatele byl ve složitém získávání podkladových dat na úrovni okresů, které vedlo k nereprezentativním a nepřesným výsledkům. Z nového ukazatele vyplývá, že jeho hodnoty v porovnání s původní metodikou pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti jsou nižší. Jelikož počet nezaměstnaných dělíme nyní větším číslem. Tedy místo počtu ekonomicky aktivních osob je používán počet všech osob v produktivním věku a to je součet ekonomicky aktivních i neaktivních osob (Jurečka a kolektiv, 2013).

2.3.2 Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti

Bez ohledu na změnu metodiky provedenou MPSV ČR, Český statistický úřad zachoval i nadále výpočet obecné míry nezaměstnanosti, takže můžeme sledovat vývoj na trhu práce na kontinuální časové řadě údajů. „Obecná míra nezaměstnanosti je rovněž počítána jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle uváděný v procentech, avšak údaj o počtu nezaměstnaných i pracovní síla jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO). Jedná se o odhady z výběrového šetření pracovních sil, které nejsou (na rozdíl od míry registrované zaměstnanosti) nijak vázány na reálný počet evidovaných na úřadech práce.“ (Kaczor, 2013, s. 48).

2.3.3 Ukazatel výskytu a míry dlouhodobé nezaměstnanosti

Ukazatel vyjadřuje procentuální podíl dlouhodobě nezaměstnaných (nezaměstnaní déle než 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti formuluje procentuální podíl osob nezaměstnaných déle jak jeden rok na celkové pracovní síle (zaměstnaní a nezaměstnaní) (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011).

2.3.4 Přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU)

Kaczor tvrdí (2013, s. 53), že „v tržní ekonomice nelze nikdy zajistit 100 % míru zaměstnanosti, tj. nulovou nezaměstnanost. Z tohoto vyplývá, že ani cílem hospodářské politiky státu nemůže být nulová nezaměstnanost, ale dosažení tzv. přirozené míry nezaměstnanosti. Tuto přirozenou míru nezaměstnanosti lze definovat tak, že jde o takovou úroveň nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního (ideálního) produktu. Pokud je reálně dosahovaný produkt nižší než potenciální, pak mluvíme o takzvané recesní mezeře v ekonomice. A to právě proto, že přirozená míra nezaměstnanosti je stav ideálu (tj. jakýsi středobod rovnováhy mezi recesní a inflační mezerou), mluví se o ní často také jako o míře nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci.“

2.4 Výběrová šetření pracovních sil v České republice

Český statistický úřad v souladu s metodikou Mezinárodní organizace práce a metodickými pokyny Evropského statistického úřadu zjišťuje situaci na českém trhu práce prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil. Tato šetření se konají každé čtvrtletí ve vybraných domácnostech a v rámci této studie jsou použity zpravidla průměrné údaje vždy za daný celý rok. Výběrové šetření z ČSÚ využívá MPSV pro hodnocení vývoje na trhu práce pro oblast zaměstnanosti (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011).

3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČESKÉ REPUBLIKY

Státní politika zaměstnanosti se snaží o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím cílem je produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání, monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat předpovědi a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, prosazovat aktivní politiku zaměstnanosti, usměrňovat začlenění do mezinárodních projektů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti, účelně a efektivně hospodařit s prostředky na politiku zaměstnanosti, nabízet a realizovat poradenské, informační a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytovat podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, usměrňovat opatření v oblasti zaměstnanosti v ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a instrukcemi pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Postup a pravidla k dosažení cílů politiky v oblasti zaměstnanosti stanovuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Stát svými politickými nástroji ovlivňuje fakticky fungování trhu práce (MPSV, 2018).

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Dle paragrafu 104 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti: "*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty činnými na trhu práce.*" Mezi subjekty, které se podílejí na vytváření politiky zaměstnanosti, patří zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při realizaci státní politiky zaměstnanosti pak spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, především s územními správními celky, profesními organizacemi a sdružením osob se zdravotním postižením.

Své nástroje má stát zaměřeny tak, aby nezaměstnané osoby vedly k jejich vlastní finanční soběstačnosti. Cílem a smysluplným řešením situace nezaměstnanosti by měl být vždy jednoznačně právě návrat na trh práce (Kaczor, 2013). Role aktivní politiky zaměstnanosti je velmi důležitá a nezastupitelná. Snaží se motivovat zaměstnavatele hlavně formou příspěvků nebo daňových úlev, aby například vytvořili nová pracovní místa nebo zaměstnali osobu s hendikepem na trhu práce. Nevýhodou na trhu práce je myšleno nejen zdravotní postižení, ale také osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, osoby vracející se po rodičovské dovolené apod. Aktivní politika zaměstnanosti má také za úkol pomáhat uchazečům, zájemcům o pracovní

místo, aby si rozšiřovali své dosavadní vzdělání, kvalifikaci a díky tomu našli správné zaměstnání. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je uskutečňována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

a) Rekvalifikace

Pomáhá přizpůsobovat strukturu poptávky po práci a nabídky na trhu práce a proto, je v praxi opravdu důležitým a významným nástrojem v boji proti strukturální nezaměstnanosti. Rekvalifikace je doslovně vymezena podle portálu MPSV ČR (2012) takto: „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“ K podpoře rekvalifikace dochází zejména v období, kdy schéma poptávky trhu práce se neshoduje se strukturou nabídky pracovních sil. Cílem rekvalifikace je umožnit zájemci o zaměstnání nové nebo další uplatnění v patřičném zaměstnání. V současné době míří tato podpora státu zejména do technologických center (MPSV, 2012).

b) Investiční pobídky

Jedná se o hmotnou pomoc poskytovanou ze strany státu zejména na podporu a rozvoj zaměstnanců při tvorbě nových pracovních míst a na podporu vzdělávání zaměstnanců, školení a při jejich rekvalifikaci dle stanoveného jednotného postupu a podmínek uvedených v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Stát se snaží použitím investičních pobídek podpořit zvýšení objemu investic na svém území. Investiční pobídku stát poskytuje dvěma způsoby, a to přímou finanční podporou nebo nepřímou úlevou, například úlevou na daních a clu.

c) Veřejně prospěšné práce

Jsou jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podstatným znakem je jejich dočasnost tzn., že pracovní místo je dotováno maximálně 12 měsíců. Jsou tedy časově omezeny a cílem je zejména údržba a úklid veřejných prostranství, budov, komunikací apod. Tyto pracovní pozice jsou vytvářeny podle dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli udělit finanční příspěvek (MPSV, 2012).

d) Společensky účelné pracovní místo

Je pro uchazeče, nově zřízeno zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Podmínkou udělení příspěvku je udržení nebo zřízení nového pracovního místa pro uchazeče po dobu minimálně 12 měsíců (MPSV, 2012).

e) Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně až polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává (MPSV, 2012).

f) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy (MPSV, 2012).

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Negativní dopady nezaměstnanosti z hlediska nezaměstnaných pomáhá eliminovat pasivní politika zaměstnanosti. Ta také spočívá v kvalitní činnosti úřadu práce, což je spojeno s bezplatným poskytováním informací o pracovních místech a dále s vyplácením podpor v nezaměstnanosti (Jurečka a kolektiv, 2013).

3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Člověk, který ztratil zaměstnání, je v evidenci úřadu práce a splňuje zákonem stanovené podmínky, pobírá podporu v nezaměstnanosti. Při výpočtu podpory se vychází z jeho předchozí mzdy.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění v délce alespoň 12 měsíců a požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je

veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu (MPSV, 2012).

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku - 5 měsíců,
- nad 50 let do 55 let věku - 8 měsíců,
- nad 55 let věk - 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti činí: v prvních 2 měsících podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost (MPSV, 2018).

3.2.2 Předčasný odchod do důchodu

Tato situace nastává z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. Lidé, kteří mají blízko před nárokem na důchod a už nechtějí pracovat anebo práci nemají nebo mají zdravotní problémy, mohou odejít do předčasného důchodu.

3.3 Instituce politiky zaměstnanosti na trhu práce v ČR

Problematickou zaměstnanosti se zabývají níže uvedené instituce. Většina institucí na trhu práce patří pod veřejný sektor a soukromý sektor zastupují agentury práce.

3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Portál MPSV ČR uvádí (§ 6, zákon č. 435/2004 Sb.), že: „Do kompetence ministerstva patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika),

evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie.“ (§ 6, zákon č. 435/2004 Sb.).

3.3.2 Úřad práce

Je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. Kontaktní pracoviště krajské pobočky má ředitele nebo vedoucího (MPSV, 2018).

Úřady práce v ČR fungují od roku 1990, jelikož před rokem 1989 jej vlastně nebylo zapotřebí. V centrálně plánované ekonomice a jejích podmínkách totiž byla uměle vytvořena 100 % zaměstnanost. Po roku 1989 kdy byl přechod na tržní ekonomiku se objevil pojem nezaměstnanost a s ním i potřeba řešit situaci nezaměstnaných obyvatel, a to jak pasivně (sociální dávky apod.), tak aktivně (úsilí o návrat nezaměstnaných na trh práce). A právě to je úkolem úřadu práce (Kaczor, 2013).

3.3.3 Agentury práce

Snaží se najít uchazeči o práci nové zaměstnání a zároveň pomáhají i zaměstnavateli doplnit pracovní sílu. Tento způsob zaměstnávání má i svá úskalí, protože principem agentur je pouze dočasně umístit zaměstnance na pracovní místo u jiného zaměstnavatele. A to na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, které uzavírá právě agentura a daný zaměstnanec. Zaměstnanec tedy není přijat do pracovního poměru zaměstnavatelem, ale pouze si ho od pracovní agentury pronajímá na základě uzavřené dohody mezi nimi. Nevýhodou pro takto zaměstnanou osobu je vyšší míra nejistoty. Jedná se spíše o doplňkovou činnost, ale významnou třeba při hromadném propouštění. Zákoník práce uvádí, že hromadným propouštěním se rozumí skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem nejméně 10 zaměstnancům u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců, 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců, nebo 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců (dle § 62, zákon č. 262/2006 Sb.).

3.3.4 Evropský sociální fond

„Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Obdobně jako v předchozích programových obdobích je i v období 2014 – 2020 podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů“ (MPSV, 2017).

3.4 Efektivnost politiky zaměstnanosti

Jak uvádí Šimek (2005, s. 62), *„Aktivní programy jsou považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní. Má to nejen ekonomický, ale i politický a sociální aspekt. Mimo ekonomického problému zde vystupuje další požadavek udržení rovnoprávného přístupu k zaměstnání pro nezaměstnané.“*

Při zasedání konference Mezinárodní organizace práce v roce 1964 byla přijata Úmluva o politice zaměstnanosti, ve které se každý členský stát zavazuje provádět takovou aktivní politiku zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Tato politika zaměstnanosti má zajišťovat práci pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci, svobodnou volbu zaměstnání a co nejširší možnosti, aby pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí a to bez ohledu na svou rasu, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ. *„Takto prováděná politika zaměstnanosti musí přihlížet k dosažené úrovni hospodářského rozvoje, vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními cíli hospodářské a sociální politiky a má být prováděna metodami, které jsou v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi dané země.“* Šimek (2005, s. 62).

3.5 Shrnutí teoretické části

Z charakteristiky trhu práce vyplynulo, že ráz trhu práce se odvíjí od velikosti nabídky pracovních sil a velikost poptávky po pracovních silách a že vše závisí na jejich vzájemném vztahu. Poměr mezi základními veličinami na trhu práce ovlivňuje i cenu pracovní síly a pracovní podmínky. Lidé, kteří aktivně hledají zaměstnání, a současně se registrují na úřadu práce, jsou počítáni mezi nezaměstnané. Existují dva základní typy nezaměstnanosti a to dobrovolná a nedobrovolná. Pokud je dostatek volných pracovních míst a nezaměstnaní nemají o tato volná místa zájem z různých důvodů např., že preferují volný čas před prací, pak mluvíme o dobrovolné nezaměstnanosti. Vážným sociálním problémem je situace na trhu práce, kdy celková poptávka po práci je nižší než celková nabídka, pak hovoříme o nedobrovolné nezaměstnanosti. Závažným problémem je zejména dlouhodobá nezaměstnanost, která se nepříjemně projevuje v životě člověka tak i v ekonomice státu. Podstatu tohoto problému může ovlivnit státní politika zaměstnanosti svým aktivním či pasivním působením. Stát svou aktivní politikou především formou vládních opatření usiluje o dosažení přirozené míry nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá vytvářet nová pracovní místa. Je velmi důležité, aby lidé nezůstali pouze u pobírání podpory v nezaměstnanosti, což je posláním pasivní politiky zaměstnanosti – finančně zabezpečit nezaměstnané v době jejich krátkodobé nezaměstnanosti. Pasivní politika totiž sama o sobě neřeší podstatu nezaměstnanosti, ale je, jak z pohledu nezaměstnaných, tak z pohledu státu, nezbytná. Cílem a smysluplným řešením situace nezaměstnanosti by měl být vždy jednoznačně právě návrat nezaměstnaných na trh práce.

Aktuální situaci na českém trhu pak monitoruje a zjišťuje ČSÚ pomocí Výběrového šetření pracovních sil, jež zveřejňuje tzv. Obecnou míru nezaměstnanosti a také MPSV, který uvádí Ukazatel podílu nezaměstnaných osob.

4 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI VE VYBRANÉM OKRESE

Pro analýzu nezaměstnanosti je zvolen okres Nový Jičín a hodnotící období roků 2013 – 2017 a k 31. 1. 2018. Všechny údaje a data jsou použita z průběžně zveřejňovaných internetových zdrojů MPSV, ČSÚ a ÚP.

4.1 Grafické znázornění a obecná charakteristika zvoleného okresu

Okres Nový Jičín je součástí územního samosprávného celku Moravskoslezského kraje, který je tvořen 6 okresy, což názorně přibližuje Obrázek 4.1.

Obrázek 4.1 Grafické znázornění okresu Nový Jičín



Zdroj: ČSÚ, 2017. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/okresy>.

Obrázek 4.1 znázorňuje okres Nový Jičín na mapě samosprávného celku Moravskoslezského kraje. Okres Nový Jičín je situován v jižní části ostravské průmyslové aglomerace a svou rozlohou je třetím nejmenším v rámci daného kraje viz Tabulka 4.1.

Tabulka 4.1 přináší informace ohledně rozlohy a počtu obyvatel jednotlivých okresů Moravskoslezského kraje. Okres Nový Jičín se svou rozlohou 882 m² řadí spíše mezi menší okresy tohoto kraje, ale i celé České republiky. Moravskoslezský kraj má však po Praze druhou nejvyšší hustotu obyvatelstva (ČSÚ, 2017).

Tabulka 4.1 Srovnání velikosti jednotlivých okresů v rámci Moravskoslezského kraje.

Kraj	Rozloha (km ²)	Počet obyvatel	Hustota obyvatel na 1 km ²
Moravskoslezský kraj	5 430	1 209 879	223
okresy:			
Bruntál	1 537	93 080	61
Frýdek – Místek	1 208	213 628	177
Karviná	356	251 370	706
Nový Jičín	882	151 737	172
Opava	1 116	176 600	158
Ostrava – město	332	323 464	976

Zdroj: ČSÚ, 2018. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xt/zajimavosti-o-kraji>; vlastní úprava.

Dle aktuálního zdroje ČSÚ je okres Nový Jičín okresem průmyslově zemědělským. Administrativně se člení do 54 obcí, z toho 9 měst, z nichž počtem obyvatel největší jsou Nový Jičín (přes 23 tis.) a Kopřivnice (přes 22 tis.). Průmyslová výroba je soustředěna do městských center. Od 1. 1. 2000 je okres Nový Jičín součástí Moravskoslezského kraje. Počtem obyvatel přes 150 tis. je druhým nejmenším okresem v rámci Moravskoslezského kraje. (ČSÚ, 2017).

4.2 Analýza nezaměstnanosti na trhu práce

V této části práce je analyzována celková nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost dle délky evidence uchazečů na ÚP a dle rizikových kategorií na trhu práce v okrese Nový Jičín za sledované období let 2013 – 2017. Ze struktury nezaměstnaných označovaných jako riziková kategorie se vytváří další skupina, která v sobě zahrnuje veškerou problematiku předchozích, a tou jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

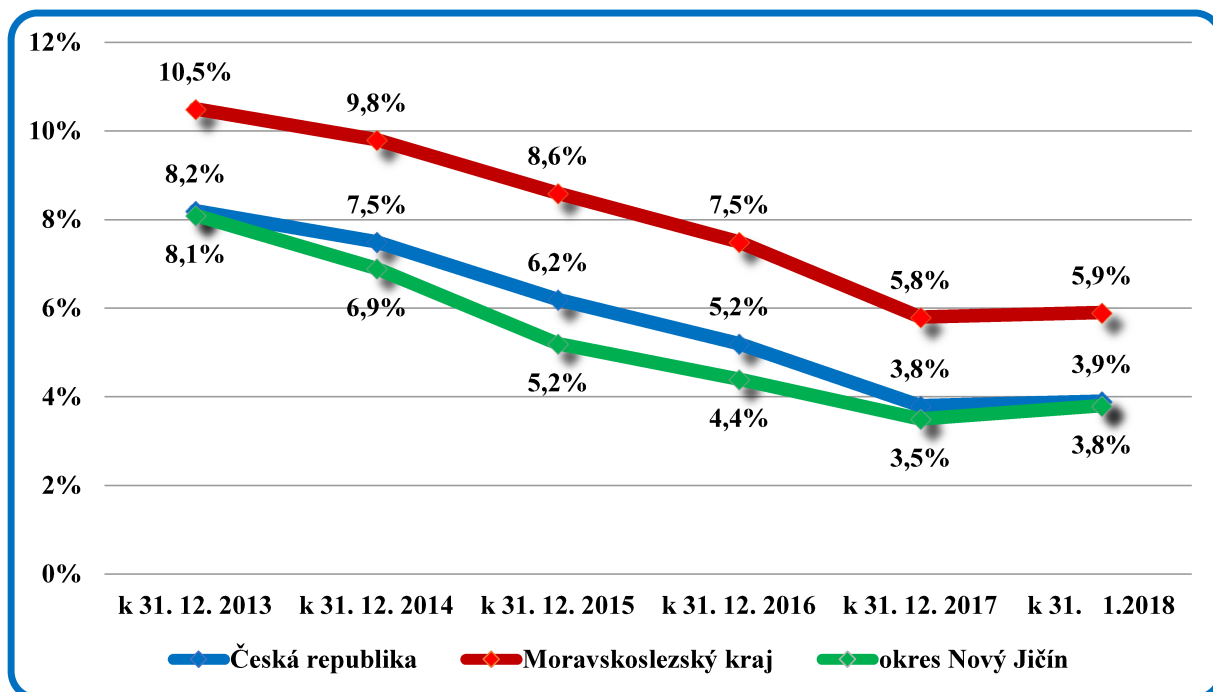
Prezentována je výše registrované míry nezaměstnanosti, podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců tzv. dlouhodobá nezaměstnanost a pro srovnání rovněž podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí delší 5 měsíců. Tento údaj sleduje ÚP z důvodu zvýšené ochrany při zprostředkování zaměstnání problémových skupin uchazečů na trhu práce.

4.2.1 Celkový podíl nezaměstnaných osob

Míra registrované nezaměstnanosti jako podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let k obyvatelstvu stejného věku v procentech.

Graf 4.1 zobrazuje vzájemné srovnání podílu nezaměstnaných osob v % v České republice, v Moravskoslezském kraji a v okrese Nový Jičín za sledované období.

Graf 4.1 Podíl nezaměstnaných osob (%).



Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Na Grafu 4.1 je možno sledovat postupný pokles podílu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání za období jednotlivých let 2013 – 2017 až téměř o polovinu a to u všech tří srovnávaných objektů. V okrese Nový Jičín je tento pokles o 4,6 % za sledované období. Ke konci ledna 2018 je vidět, že míra nezaměstnanosti se mírně zvyšuje a to zejména vlivem poklesu sezónních prací v zimním období v určitých oborech národního hospodářství např. ve stavebnictví, v okrese Nový Jičín je to nárůst z 3,5 % na 3,8 % k 31. 1. 2018.

Z Tabulky 4.2 je možno vyčíst, že počet evidovaných uchazečů v okrese Nový Jičín k 31. 12. 2016 je 4 793 uchazečů a k 31. 12. 2017 se snížil o 951 evidovaných osob na 3 842 uchazečů. Naproti tomu k 31. 1. 2018 se počet uchazečů zvýšil o 150 osob na 3 992 dosažitelných uchazečů. Je však nutno konstatovat, že úřadu práce, což také vyplývá z uvedeného přehledu, se daří snižovat podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (i přes mírný nárůst uchazečů vlivem poklesu sezónních prací). Nutno podotknout, že ze strany

zaměstnavatelů stále přetrvává zájem o nové zaměstnance, zejména z technických a dělnických oborů.

Tabulka 4.2 Počet nezaměstnaných osob.

Počet nezaměstnaných osob				
Období	Česká republika	Moravskoslezský kraj	Okres Nový Jičín	Rozdíl – okres Nový Jičín
K 31. 12. 2013	596 833	89 976	8 672	
K 31. 12. 2014	541 914	83 877	7 516	- 1 156
K 31. 12. 2015	453 118	72 573	5 679	- 1 837
K 31. 12. 2016	381 373	64 036	4 793	- 886
K 31. 12. 2017	280 620	49 487	3 842	- 951
K 31. 01. 2018	289 228	50 011	3 992	150

Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

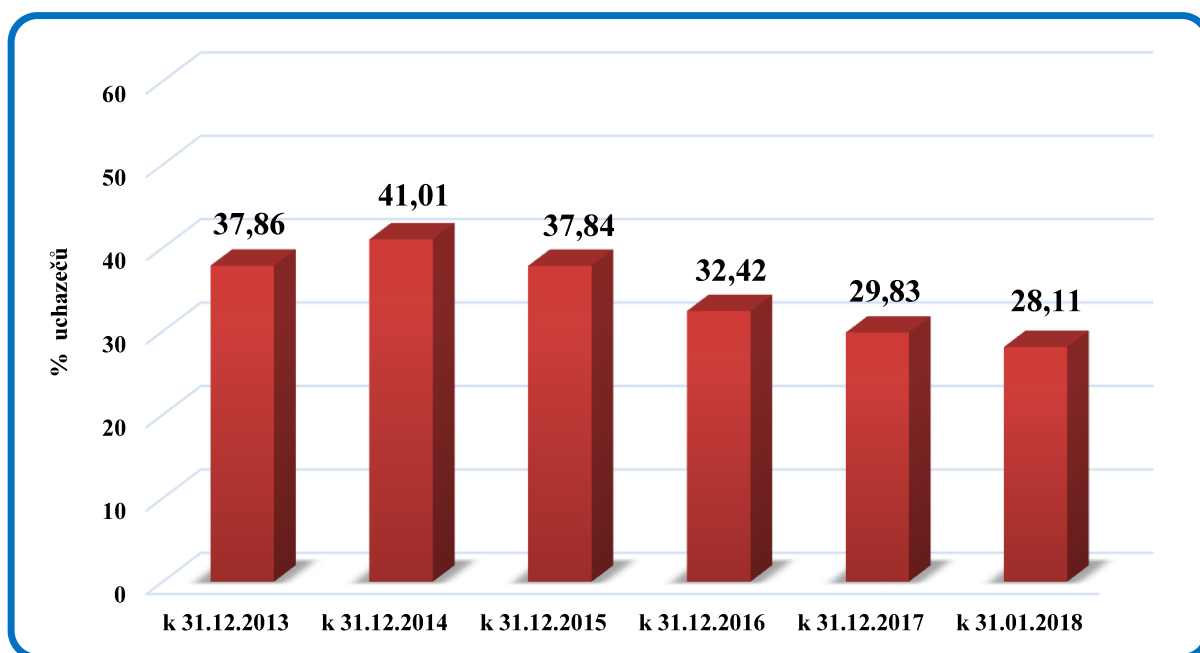
4.2.2 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců v okrese Nový Jičín

V této části práce je popsána situace na trhu práce z hlediska dosažitelných uchazečů, kteří jsou evidováni na úřadu práce déle než 12 měsíců v okrese Nový Jičín. Prezentována je tzv. dlouhodobá nezaměstnanost, což je podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců, jak uvádí Eurostat (2012). Rovněž v českém prostředí je obecně považována za dlouhodobou nezaměstnanost, nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. Pro srovnání v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jsou tyto údaje analyzovány a uvedeny v Příloze 1 a 2 této práce.

Z Grafu 4.2 lze vyčíst, že za poslední 3 roky výrazně pokleslo procento uchazečů s evidencí delší 12 měsíců v okrese Nový Jičín, což je způsobeno jednak příznivým stavem české ekonomiky a také podporou státu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Ze strany zaměstnavatelů stále přetrvává zájem o nové zaměstnance a firmy mají rovněž velký zájem o pomocné pracovníky ve výrobě a tak nachází uplatnění i uchazeči bez základního vzdělání.

Počet uchazečů s evidencí na ÚP delší 12 měsíců za sledované období klesá. Průměr v okrese Nový Jičín za období let 2013 – 2017 se pohybuje kolem 35 %, skutečnost ke konci ledna 2018 je 28,11 %. V Moravskoslezském kraji průměr za stejné období činil 45,80 % a v rámci ČR je to v průměru 38 % uchazečů.

Graf 4.2 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců (%) v okrese Nový Jičín.



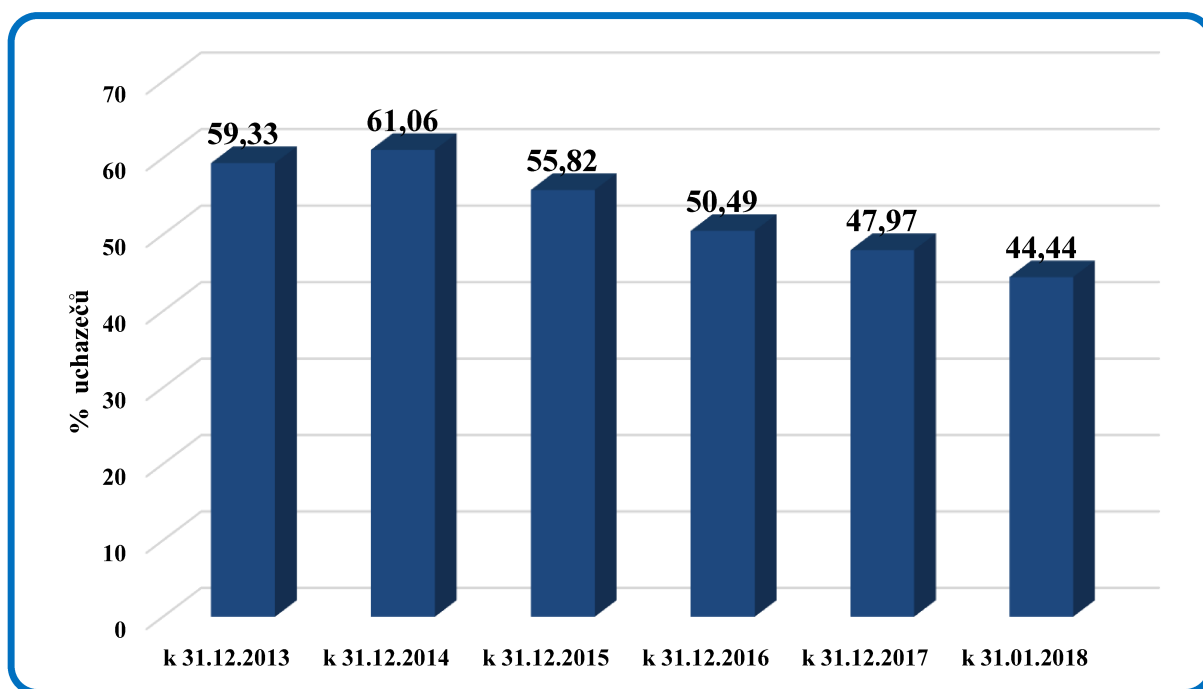
Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

4.2.3 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců

V této části práce je popsána situace na trhu práce z hlediska dosažitelných uchazečů, kteří jsou evidováni na úřadu práce déle než 5 měsíců v okrese Nový Jičín. Prezentován je podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí delší 5 měsíců. Tento údaj sleduje ÚP z důvodu zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám rizikových skupin, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Dle § 33 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ÚP vypracovává pro tyto osoby individuální akční plán. Pro srovnání v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jsou tyto údaje analyzovány a uvedeny v Příloze č. 3 a 4 této práce.

Počet uchazečů s evidencí na ÚP delší 5 měsíců za sledovaná období postupně klesá. Průměr v okrese Nový Jičín za sledované období 2013 – 2017 se pohybuje kolem 55 %, skutečnost k 31. 1. 2018 je 44,44 %. V Moravskoslezském kraji průměr za stejné období činil 65,73 % a v rámci ČR je to v průměru 48,32 % uchazečů. Z Grafu 4.3 lze vyčíst, že za poslední 3 roky výrazně pokleslo procento uchazečů s evidencí delší 5 měsíců v okrese Nový Jičín,

Graf 4.3 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců (%) v okrese Nový Jičín.



Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Ze srovnání vyplynulo, že v průměru asi 20 % všech registrovaných uchazečů v okrese Nový Jičín a v Moravskoslezském kraji se daří do 1 roku vrátit zpět do pracovního procesu. V rámci ČR je to v průměru 10 %.

4.3 Analýza nezaměstnanosti na trhu práce

V této části práce je postupně představena struktura uchazečů o zaměstnání za sledované období let 2013 – 2017 z hlediska rizikových skupin na trhu práce. Těmto strukturám je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a to kdykoliv v průběhu jejich evidence. Jedná se o problémovou skupinu lidí s větším rizikem ztráty práce a také hrozbou opakované nezaměstnanosti, tudíž skupiny osob, které jsou předurčeny pro dlouhodobou nezaměstnanost. U níže prezentovaných podílů nezaměstnaných osob evidovaných na ÚP dle jednotlivých rizikových skupin, je vycházeno z celkového počtu registrovaných uchazečů k určitému sledovanému období. Dle sdělení pracovnice ÚP v Novém Jičíně se samostatně nesledují oficiální statistiky dle jednotlivých rizikových skupin a počtu evidovaných let (osobní rozhovor, 2018).

4.3.1 Podíl nezaměstnaných osob dle věkové struktury

V této části práce si přiblížíme počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání dle věkové struktury v okrese Nový Jičín.

Tabulka 4.3 Podíl nezaměstnaných osob (%) věková struktura v okrese Nový Jičín.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání							
Období	Celkem uchazečů	Okres Nový Jičín					
		Věková struktura uchazečů o zaměstnání v členění:					
		Uchazeči do 30 let	V %	Uchazeči nad 30– 49 let včetně	V %	Uchazeči nad 50 let včetně	V %
K 31. 12. 2013	8 672	2 302	26,54	3 673	42,35	2 697	31,10
K 31. 12. 2014	7 516	1 669	22,20	3 281	43,65	2 566	34,14
K 31. 12. 2015	5 679	1 214	21,37	2 328	40,99	2 137	37,62
K 31. 12. 2016	4 793	928	19,36	1 939	40,45	1 926	40,18
K 31. 12. 2017	3 842	691	17,98	1 450	37,74	1 701	44,27
K 31. 01. 2018	3 992	721	18,06	1 556	38,98	1 715	42,96
Průměrný věk uchazeče k 31. 01. 2018: 45 let							

Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Z Tabulky 4.3 je možno vyčíst, že největší podíl uchazečů o zaměstnání v okrese Nový Jičín tvoří osoby nad 50 let věku a to ve výši 44 % na konci roku 2017, ke konci ledna 2018 došlo k poklesu uchazečů o jeden procentní bod. Průměrný věk uchazeče v okrese Nový Jičín je 45 let, v Moravskoslezském kraji je 44 let a v České republice je 43 let. Celkový podíl nezaměstnaných v okrese Nový Jičín ve věkové struktuře nad 50 let ke konci měsíce ledna 2018 je vyšší než v rámci Moravskoslezského kraje (39,47 %) a rovněž vyšší než republikový průměr (36,46 %). I když se může zdát, že podíl uchazečů ve věku do 30 let ve výši 18 % ke konci lednu 2018 je relativně nízký k ostatním analyzovaným skupinám uchazečů, tak právě skutečnost, že největší podíl v této skupině tvoří uchazeči ve věku 18 – 24 let, není pozitivním jevem na trhu práce, viz Tabulka 4.4. Pro možnost srovnání v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jsou tyto údaje zpracovány a uvedeny v Příloze 5 a 6 této práce.

Tabulka 4.4 Podíl nezaměstnaných uchazečů (%) ve věkové struktuře 18 – 24 let v okrese Nový Jičín.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání			
Období	Celkem uchazečů	Uchazeči ve věku 18 – 24 let včetně	V %
K 31. 12. 2013	8 672	1 394	16,07
K 31. 12. 2014	7 516	933	12,41
K 31. 12. 2015	5 679	682	12,01
K 31. 12. 2016	4 793	473	9,87
K 31. 12. 2017	3 842	377	9,81
K 31. 01. 2018	3 992	392	9,82

Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

V Tabulce 4.4 je vidět, že největší podíl uchazečů o zaměstnání v okrese Nový Jičín ve skupině uchazečů do 30 let tvoří osoby ve věku 18 – 24 let a to ve výši 9,82 % v lednu 2018. Podíl ve výši 16,07 % ke konci roku 2017 postupně klesá a ustálil se na 10 %. Mladí lidé tvoří rizikovou skupinu na trhu práce, schází jim zkušenosti, nemají praxi a pro zaměstnavatele znamenají nejistotu zejména pro posouzení, zda absolvent bude vhodný pro nabízené místo a zda uchazeč nebude chtít rychle změnit práci a to i v období, kdy je nedostatek pracovních příležitostí na trhu práce.

4.3.2 Podíl nezaměstnaných osob dle vzdělanostní struktury

V této části práce je prezentován počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělanostní struktury v okrese Nový Jičín. Pro možnost srovnání v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jsou tyto údaje zpracovány a uvedeny v Příloze 7 a 8 této práce.

Tabulka 4.5 Podíl nezaměstnaných osob (%) dle vzdělanostní struktury v okrese**Nový Jičín.**

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání									
Období	První skupina (A, B, C)		Druhá skupina (D, E, H, J)		Třetí skupina (K, L, M, N)		Čtvrtá skupina (R, T, V)		Celkem uchazečů
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	
K 31. 12. 2013	2 238	25,81	4 076	47,00	1 868	21,54	490	5,65	8 672
K 31. 12. 2014	1 976	26,29	3 396	45,18	1 678	22,33	466	6,20	7 516
K 31. 12. 2015	1 485	26,15	2 634	46,38	1 158	20,39	402	7,08	5 679
K 31. 12. 2016	1 250	26,08	2 082	43,44	1 107	23,10	354	7,39	4 793
K 31. 12. 2017	1 052	27,38	1 724	44,87	831	21,63	235	6,12	3 842
K 31. 01. 2018	1 096	27,45	1 795	44,96	862	21,59	239	5,99	3 992

Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Dle kategorizace dosaženého vzdělání podle klasifikace zaměstnání CZ – ISCO dle Přílohy 13 jsou do první skupiny zařazeni uchazeči o zaměstnání bez vzdělání, neúplného základního a se základním vzděláním. Do druhé skupiny patří uchazeči se středním vzděláním. Třetí skupina je tvořena uchazeči s úplným středoškolským a vyšším odborným vzděláním. Uchazeči s vysokoškolským a vědeckým vzděláním tvoří čtvrtou skupinu.

Z Tabulky 4.5 je možné vyčíst, že nejnižší procento dosažitelných uchazečů je tvořeno osobami s vysokoškolským vzděláním, což v okrese Nový Jičín v lednu 2018 činí 5,99 %. Je to vyšší procento než v Moravskoslezském kraji (v lednu ve výši 4,88 %), ale nižší než celorepublikový průměr, který činí 6,79 % k 31. 1. 2018. Znepokojující je procento uchazečů o zaměstnání bez vzdělání nebo jen se základním vzděláním ve výši 27,45 % s ohledem na celkovou míru nezaměstnanosti. Z přehledu je vidět, že nejmenší problém se vstupem na trh práce mají absolventi vysokých škol.

4.3.3 Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením

V této části práce je analyzována situace na trhu práce v okrese Nový Jičín dle počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání s ohledem na jejich neuspokojivý zdravotní stav, který jim umožňuje se zapojit do pracovního procesu s určitým menším nebo větším zdravotním omezením. Z Tabulky 4.6 je možno vypočítat, že největší podíl v této skupině uchazečů je tvořen zejména osobami s přiznaným částečně invalidním důchodem.

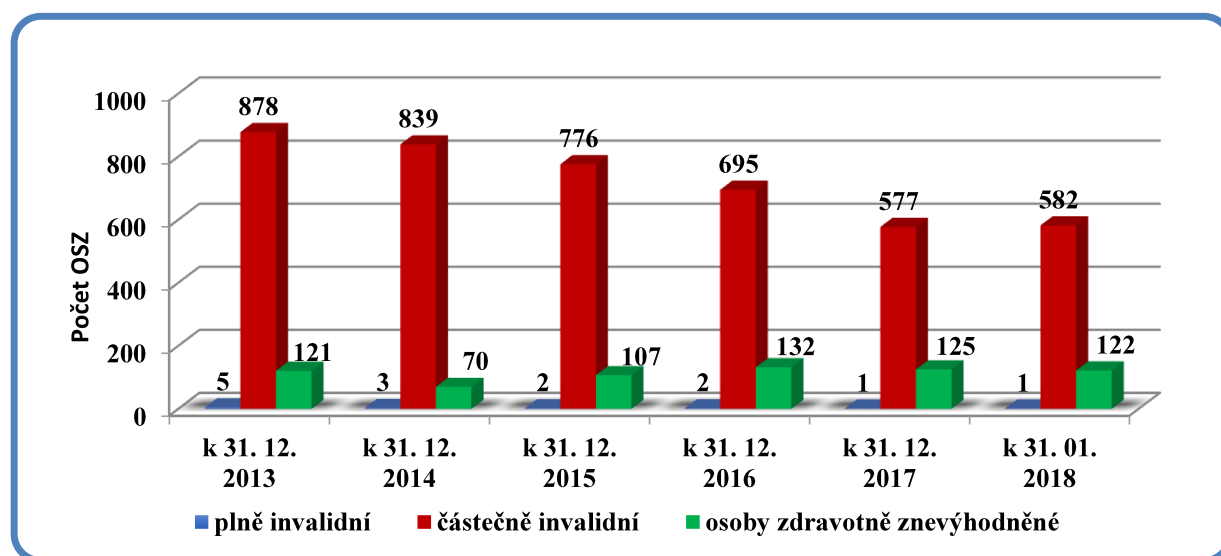
Tabulka 4.6 Struktura uchazečů se zdravotním postižením (%) v okrese Nový Jičín.

Struktura uchazečů se zdravotním postižením (OZP)						
Období	Celkem uchazečů	z toho OZP	OZP (%)	OZP v členění:		
				Plně invalidní	Částečně invalidní	Osoby zdravotně znevýhodněné
K 31. 12. 2013	8 672	1 004	11,58	5	878	121
K 31. 12. 2014	7 516	912	12,13	3	839	70
K 31. 12. 2015	5 679	885	15,58	2	776	107
K 31. 12. 2016	4 793	829	17,30	2	695	132
K 31. 12. 2017	3 842	703	18,29	1	577	125
K 31. 01. 2018	3 992	705	17,66	1	582	122

Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Na Grafu 4.4 lze vidět grafickou strukturu osob se zdravotním postižením v okrese Nový Jičín. Osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba s přiznaným statusem zdravotního postižení a to buď dle zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. dle § 39 tzv. zdravotní invalidita 1. – 3. stupně nebo dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 67 tzv. osoba zdravotně znevýhodněná. Pro možnost srovnání v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jsou tyto údaje zpracovány a uvedeny v Příloze 9 a 10 této práce (MPSV, 2018).

Graf 4.4 Struktura uchazečů se zdravotním postižením v okrese Nový Jičín.



Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/me>; vlastní úprava.

4.3.4 Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání pečující o dítě do 15 let.

V této části práce je popsána situace na trhu práce z hlediska dosažitelných uchazečů, kteří jsou při své poptávce po práci omezováni hendikepem z hlediska péče o dítě a to buď se zřetelem na jeho nízký věk, nebo nepříznivý zdravotní stav, jedná se také o ženy a osoby vracející se do pracovního procesu po mateřské a rodičovské dovolené. Pro srovnání v rámci Moravskoslezského kraje a České republiky jsou tyto údaje analyzovány a uvedeny v Příloze 11 a 12 této práce.

**Tabulka 4.7 Struktura uchazečů o zaměstnání pečující o dítě do 15 let v okrese
Nový Jičín.**

Období	Osoby pečující o dítě do 15 let	Celkem uchazeči	V %
K 31. 12. 2013	928	8 672	10,70
K 31. 12. 2014	1 191	7 516	15,90
K 31. 12. 2015	990	5 679	17,43
K 31. 12. 2016	934	4 793	19,50
K 31. 12. 2017	652	3 842	17,00
K 31. 01. 2018	677	3 992	16,96

Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Z Tabulky 4.7 je vidět, že ke konci ledna 2018 je evidovaných uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let v okrese Nový Jičín ve výši 16,96 %. Z porovnávacích hodnot je zřejmé, že okres Nový Jičín se pohybuje nad republikovým i krajským průměrem. Je na zvážení, zda možnost práce z domova nebo na kratší pracovní úvazek, by nebyla řešením při návratu do pracovního procesu pro rodiče pečující o děti do 15 let a sladěním mateřských a rodičovských povinností. V ČR je stále poměrně málo rozšířené zaměstnávání potencionálních a také stávajících zaměstnanců na kratší pracovní dobu, což samozřejmě závisí na možnostech zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen vyhovět zaměstnanci o kratší pracovní dobu, ovšem nebrání-li tomu vážné provozní důvody dle §241 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb.

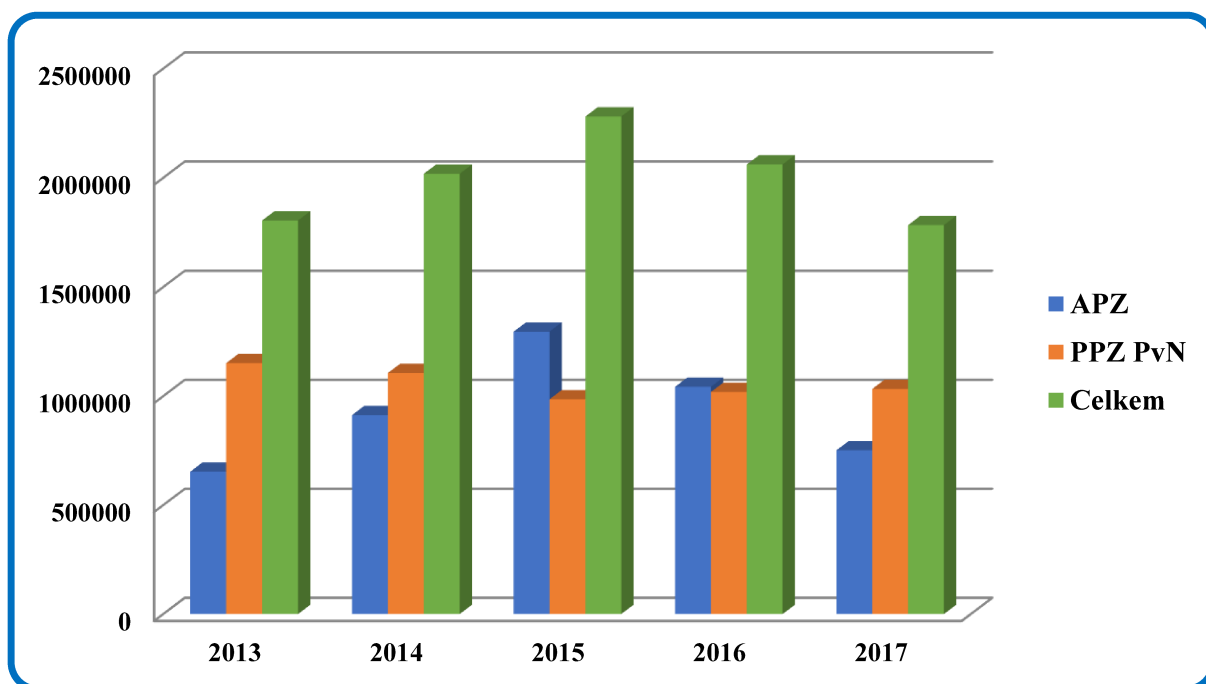
4.4 Politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín

Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti za sledované období 2013 - 2017 je strategie "Evropa 2020" a na ní navazující strategie "Národní program reforem České republiky". Cílem je na národní úrovni dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75 %. Se záměrem zajistit plnění výše uvedeného cíle vyhotovilo MPSV "Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020" a s tím tedy spojené výdaje na APZ a PPZ.

Významnou událostí ovlivňující realizaci politiky zaměstnanosti v ČR bylo 1. dubna 2011 nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce vedoucí k reorganizaci služeb zaměstnanosti v ČR. V rámci této reorganizace bylo ze stávajících 77 úřadů práce a jejich pracovišť vytvořen jednotný Úřad práce České republiky s Generálním ředitelstvím v Praze. Dělicí se dále na pobočky se sídly v krajských městech a zřizující svá kontaktní pracoviště nejenom v sídlech bývalých úřadů práce, ale rovněž i na dalších místech tak, aby vznikla hustá síť pracovišť zajišťující svým klientům dostačující komfort (MPSV, 2011).

V souvislosti s těmito změnami od dubna 2011 je rozpočet na politiku zaměstnanosti ČR předělován a sledován v rámci krajských poboček (pro okres Nový Jičín je to KrP v Ostravě). Okresy nemají subjektivitu, čili sledování těchto časových řad v okrese Nový Jičín již není možné.

Graf 4.5 Vývoj výdajů politiky zaměstnanosti (v tis. Kč) v Moravskoslezském kraji.



Zdroj: MPSV, 2018. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>; vlastní úprava.

Graf 4.5 znázorňuje výši vynaložených částek na politiku zaměstnanosti v letech 2013 - 2017 v MSK. Výdaje na APZ v roce 2013 jsou nejnižší ve srovnání s nadcházejícími roky, ale přesto MPSV ČR uvádí, že nejvíce prostředků z celkového objemu peněz ÚP ČR utracených na APZ v tomto roce bylo použito v Moravskoslezském kraji.

Z Grafu 4.5 je patrné, jak významná byla dynamika nárůstu celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti v roce 2015. Zajímavé je, že v letech 2013 a 2014 dominuje politika pasivní (tj. výplata dávek nezaměstnaným) a aktivní politika, tvořila oproti ní nepříliš významný podíl, zejména v roce 2013. V roce 2015 však výdaje na APZ převýšily výdaje na PPZ. To je samozřejmě pozitivní, protože právě APZ vytváří podmínky pro návrat nezaměstnaného na trh práce. V roce 2016 se celkové výdaje snižují a APZ a PPZ vyrovnávají. Realizace politiky zaměstnanosti byla v roce 2017 ovlivněna příznivým ekonomickým vývojem, a proto celkové výdaje na politiku zaměstnanosti jsou nejnižší.

4.5 SWOT analýza trhu práce v okrese Nový Jičín

Každý lokální trh má svá regionální specifika a s tím související silné a slabé stránky místního trhu. A právě podstatou SWOT analýzy je to, že se při ní identifikují faktory a skutečnosti, které pro objekt analýzy představují silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby okolí.

4.5.1 Silné stránky

Silné stránky trhu práce je možno využít při tvorbě nových pracovních příležitostí, jsou to stránky pozitivní, které lze ovlivnit. Okres Nový Jičín je okresem průmyslově zemědělským, přičemž průmyslová stránka převažuje a je soustředěna do městských center. Dle integrovaného portálu MPSV je silnou stránkou okresu Nový Jičín zejména tradice průmyslové výroby, vysoká hustota firem automobilového průmyslu, stále se zvyšující vlastnický podíl zahraničních firem a strategická poloha okresu předurčující budování významných zařízení celostátního i mezinárodního významu a také těsná blízkost letiště a to vše znamená velkou možnost pracovního uplatnění obyvatel okresu a to ať již dostatečně kvalifikovaného i rekvalifikovaného. (ČSÚ. 2018).

Rekapitulace silných stránek:

- tradice průmyslové výroby,
- existence průmyslové zóny,
- dostupná dopravní obslužnost (dálniční síť),
- zvyšující se počet absolventů s VŠ vzděláním s technickým zaměřením,
- hromadná doprava.

4.5.2 Slabé stránky

Existují i slabé stránky okresu, jako je např. pohyblivost a přemísťování se obyvatelstva za prací vlivem omezování dopravních spojení a také klimatické podmínky zhoršující situaci v zemědělství. I vysoká koncentrace firem, které vyrábějí automobilové díly a součástky, která na jedné straně se jeví jako pozitivum pro pracovní trh, se může stát v případě zhoršení ekonomické situace státu na trhu práce nevýhodou a to z důvodu možného útlumu výroby automobilového průmyslu a tím scházející diverzifikace výrobních činností do ostatních odvětví průmyslové výroby. Se svou výrobou součástí pro motorová vozidla se totiž okres Nový Jičín řadí k největším zaměstnavatelům v tomto průmyslovém odvětví v rámci ČR. (ČSÚ, 2018). Slabé stránky trhu práce je nutno zmírňovat pomocí aktivní či pasivní politiky zaměstnanosti případně jim předcházet.

Rekapitulace slabých stránek:

- klesající počet absolventů z odborných učilišť – schází absolventi řemesel,
- špatný stav komunikací,
- podíl dlouhodobě nezaměstnaných a jejich uplatnění,
- scházející diverzifikace výrobních činností do ostatních odvětví průmyslové výroby
- omezování železničních a autobusových spojení.

4.5.3 Příležitosti

Jedná se o pozitivní vnější vlivy, které nelze ovlivnit. Jako je např. strategická poloha okresu v koridoru Moravské brány předurčuje budování významných zařízení technické infrastruktury celostátního i mezinárodního významu. (ČSÚ, 2017).

Hlavní pozitivní vnější vlivy:

- existence průmyslové zóny a podpora dosud nevyužitelného území (greenfield),
- vytváření a podpora chráněných dílen ze strany státu pro pracovní uplatnění zdravotně znevýhodněné osoby,
- postupná výstavba a dostavba dopravní infrastruktury,
- aktivní a pasivní podpora státu při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

4.5.4 Hrozby

Jedná se o negativní vnější vlivy, které nelze ovlivnit.

Hlavní negativní vnější vlivy:

- pokles studujících na odborných školách – nedostatek řemesel,

- odchod mladých lidí z regionu z důvodu nenalezení vhodného pracovního uplatnění,
- věková struktura osob – rostoucí počet obyvatel nad 50 let a osob v důchodovém věku,
- úbytek aktivního obyvatelstva, postupné stárnutí populace,
- odchod osob do předčasných důchodů,
- pokles ekonomiky v českém nebo světovém prostředí,
- koncentrace firem vyrábějících pro automobilový průmysl násobí dopad ekonomické krize na nezaměstnanost.

Závěrem lze konstatovat, že současná situace na trhu práce v okrese Nový Jičín se i nadále stabilizuje a postupně zlepšuje. Je možno sledovat stále se zvyšující poptávku po pracovní síle, a to téměř ve všech oblastech ekonomických činností, především u větších a středních firem.

5 ZHODNOCENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI VE VYBRANÉM OKRESE

Výše nezaměstnanosti výrazně souvisí s vývojem hospodářského cyklu ekonomiky státu a v době globalizace i zcela určitě s rozvojem světového hospodářství. Situaci na trhu práce je možné hodnotit na úrovni daného státu, kdy díky stávajícímu ekonomickému růstu se pohybuje míra nezaměstnanosti v České republice přibližně na hranici přirozené míry nezaměstnanosti. To znamená, že ceny výrobků, služeb a mzdy jsou v rovnováze a nedochází k inflaci. Stav trhu práce lze také klasifikovat i na úrovni místního trhu, kdy lokální trh je ovlivňován řadou regionálních rozdílů.

5.1 Situace na trhu práce ve vybraném okrese

Podíl nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v okrese Nový Jičín se snížil za sledované období 2013 – 2017 o 4,6 % což je více jak o polovinu. Za poslední 3 roky sledovaného období pokleslo procento uchazečů s evidencí delší 12 měsíců o 8 %. Nutno konstatovat, že Úřadu práce se daří snižovat podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Tato pozitivní situace na trhu práce je způsobena mimo jiné příznivým stavem české i světové ekonomiky, ale také podporou státu v rámci aktivní politiky státu. Důležitým aspektem je, že ze strany zaměstnavatelů stále přetrvává zájem o nové zaměstnance, zejména z technických, ale i dělnických oborů.

Problematika dlouhodobé nezaměstnanosti je sledována podle délky evidence na Úřadu práce. Dle statistických údajů Úřadu práce v okrese Nový Jičín je k 31. 1. 2018 celkem 28 % uchazečů v evidenci déle než jeden rok a 44 % uchazečů v evidenci delší než pět měsíců, tzn., že ztratili již i nárok na výplatu podpory v nezaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou především postiženy problémové skupiny na trhu práce, které postupně vytvářejí skupinu dlouhodobých nezaměstnaných s veškerou problematikou rizikových kategorií. Ze strany Úřadu práce je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu složitého pracovního umístění a možné opakované ztráty zaměstnání.

Největší podíl uchazečů o zaměstnání s dlouhodobou nezaměstnaností tvoří fyzické osoby nad 50 let věku, které sice mají zkušenosti a praxi, ale pro svůj vyšší věk o ně zaměstnavatelé neprojevují zájem z důvodu např. nižší znalosti světového jazyka a obsluhy počítače, nepružnosti a nepřizpůsobivosti v novém stylu práce. Výrazným rysem jsou stále větší rozdíly mezi nejmladší a nejstarší generací a skutečnost, že se prodlužuje věk odchodu do důchodu a některé skupiny těchto pracujících osob zpravidla nad 50 let věku ztrácí postupně fyzickou a

psychickou sílu. Po odchodu ze zaměstnání pak již velice obtížně nacházejí s ohledem na svou kvalifikaci nové zaměstnání, a proto se ocitají v dlouhodobé nezaměstnanosti. Navíc jsou často zaměstnavateli považováni za neperspektivní zaměstnance.

Mezi problémovou skupinu s dlouhodobou nezaměstnaností na trhu práce patří také mladí lidé zejména ve věku 18 – 24 let, absolventi bez zkušeností, bez praxe a pracovních návyků. Zaměstnavatelé se u této skupiny mladých lidí obávají nejistoty, zda se absolventi na pracovní pozici osvědčí, zda na tomto pracovním místě určitou dobu zůstanou a nebudou chtít co nejdříve změnit zaměstnání, a proto o ně nemají zájem. Na druhé straně je však nutno říct, že v současné době se postupně snižuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných i u nejmladších osob na trhu práce.

V otázce dlouhodobé nezaměstnanosti hraje velkou roli stupeň dosaženého vzdělání. Nejvyšší pravděpodobností, že fyzická osoba, spadne do dlouhodobé nezaměstnanosti, jsou lidé se základním vzděláním. U středoškoláků s maturitou je tento podíl nižší a u vysokoškoláků překročí hranici jednoho roku jen zhruba čtvrtina nezaměstnaných. Takže co se týká dosaženého vzdělání, tak nejmenší problém se vstupem na trh práce mají absolventi vysokých škol zejména ze strojírenských a některých elektrotechnických oborů což vyplývá z průmyslového charakteru okresu se zaměřením na automobilový průmysl. S ohledem na celkovou míru nezaměstnanosti je znepokojující procento uchazečů o zaměstnání bez vzdělání nebo jen se základním vzděláním a to ve výši 27,45 %. V současné době zaměstnavatelé mají velký zájem o pomocné pracovníky ve výrobě a tím nachází uplatnění i uchazeči bez základního vzdělání.

Další rizikovou skupinu na trhu práce tvoří uchazeči se zdravotním postižením. Aktuálně k 31.1.2018 jich je v okrese Nový Jičín 18 %. I přes jejich neuspokojivý zdravotní stav se těmto uchazečům umožňuje zapojit do pracovního procesu s určitým menším nebo větším zdravotním omezením. Největší podíl v této problémové skupině uchazečů je tvořen zejména osobami s přiznaným částečně invalidním důchodem. Pomoc rizikovým skupinám lidí při hledání práce je součástí řady programů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro zdravotně postižené může být perspektivním zaměstnavatelem firma, která se na zaměstnávání zdravotně postižených přímo specializuje, ať již vytvořením chráněného pracovního místa či dílny, kdy navíc na jejich zřízení přispívá různými finančními výhodami stát.

Rizikovou skupinu znevýhodněnou na trhu práce představují také osoby pečující o děti do 15 let, které jsou při své poptávce po práci omezovány nevýhodou z hlediska péče o dítě s ohledem na jeho nízký věk nebo nepříznivý zdravotní stav a ženy vracející se do pracovního procesu po mateřské a rodičovské dovolené. Úspěšní pracovníci se po rodičovské dovolené nemají kam vrátit, neboť pro firmy nejsou perspektivními zaměstnanci. Zaměstnavatele tyto osoby považují již předem za zaměstnance s vysokou mírou absence, s nedostatečným pracovním nasazením, s malou pravděpodobností účastnit se pracovních cest a přesčasové práce a s možností odchodu na další mateřskou dovolenou apod. Hlavní příčinou vysoké nezaměstnanosti žen pečujících o dítě, a tím také sníženého postavení na trhu práce jsou vysoké požadavky ze strany zaměstnavatelů a komplikace způsobené péčí o dítě. Dlouhým odloučením od praxe a přizpůsobením se potřebám dítěte a rodiny vznikají osoby dlouhodobě nezaměstnané s nízkým sebevědomím a možným úspěchem na trhu práce. Vhodným řešením pro zapojení žen zpět do pracovního procesu je ze strany firem nutnost nabídky pružné nebo kratší pracovní doby a ideálně práce z domova a tím přizpůsobení se potřebám dítěte, rodiny a spojení s výkonem zaměstnání.

Dlouhodobě evidovaní uchazeči ztrácejí pracovní a sociální návyky a jejich šance najít si nové pracovní místo klesá s délkou nezaměstnanosti. Mnozí z nich ztrácejí motivaci a práci si nehledají, případně se u nich projevují již zdravotní a psychické problémy. Dlouhodobá nezaměstnanost je velice komplikovaným ekonomickým a sociálním problémem dotýkající se všech obyvatel, ale i celého státu. Nezaměstnaným osobám se snaží pomáhat stát pomocí svých nástrojů aktivní a pasívní politiky při jejich zpět zapojení se do pracovního procesu. Zvláště výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou velice důležité, jelikož právě tyto výdaje vytváří předpoklad pro návrat nezaměstnaného na trh práce, i když nutno podotknout, že v roce 2017 v okrese Nový Jičín byly tyto výdaje nejnižší za sledované období z důvodu příznivého ekonomického vývoje (MPSV, 2018).

5.2 Vývoj trhu práce v okrese Nový Jičín

Dle souhrnné zprávy „Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Nový Jičín“ byly zjištěny následující skutečnosti.

V době poklesu míry nezaměstnanosti a růstu počtu pracovních míst opouštějí evidenci Úřadu práce zejména ti nezaměstnaní, z nichž se ještě nestali nezaměstnatelní. Jde o lidi, kteří byli bez práce jen nějaký čas a ještě neztratili pracovní návyky a mají základní znalosti

informačních a komunikačních technologií. Neboť lidé, kteří jsou mimo pracovní proces jeden a více roků, ztrácejí pracovní návyky, zůstávají doma a jsou závislí na dávkách. Navíc někteří lidé nemají potřebu přijmout méně placenou práci, neboť by se jim to nevyplatilo. Částečným řešením této situace je aktuální zvyšování minimální mzdy, čímž by se pak tato práce mohla stát pro ně motivační.

Dle statistických údajů zveřejňovaných na portále Úřadu práce v Novém Jičíně a dle výsledků prezentovaných průběžně v této práci je současný stav na trhu práce v okrese Nový Jičín s ohledem na počet nabízených volných pracovních míst příznivý. Nutno však podotknout, že i v této době, kdy volných pracovních míst je relativně dostatek, mají významnou a nezastupitelnou úlohu na trhu práce realizovatelné projekty Evropského sociálního fondu. Projekty ESF jsou zaměřeny především na pomoc rizikovým skupinám na trhu práce, kterým se dlouhodobě nedaří zapojit do pracovního procesu. Pro tyto problémové skupiny je realizace těchto projektů mnohdy jedinou šancí, jak získat zaměstnání a zapojit se zpět do pracovního procesu. Tyto projekty jsou spolufinancovány z ESF v rámci jednotlivých operačních programů. V rámci Moravskoslezského kraje a tím i pro okres Nový Jičín jsou v současné době uskutečňovány tyto projekty, do kterých mají uchazeči nebo zájemci o zaměstnání možnost se zapojit. Otevřené projekty pro pozitivní vývoj trhu práce v Moravskoslezském kraji, resp. v okrese Nový Jičín jsou především tyto:

a) „Příležitost dělá zaměstnance“

Projekt je zaměřen na podporu uchazečů nebo zájemců o zaměstnání ze sociálně znevýhodněného prostředí s cílem postupného začlenění se na trh práce. Tomuto začlenění do pracovního procesu předchází odstranění pracovních, osobních, rodinných a kvalifikačních bariér. Cílovou skupinou projektu tvoří např. uchazeči s chybějící kvalifikací (nejvyšším dosaženým základním vzděláním) a s dlouhodobou nezaměstnaností. V tomto projektu jsou dále podporovány nástroje APZ jako je rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.

b) „Jdi dál! 50+ v Moravskoslezském kraji“

Projekt podporuje uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce spadající do kategorie, kteří jsou velmi obtížně umístitelní na trhu práce a to z důvodu vyššího věku (50+). V rámci projektu tyto osoby mají možnost absolvovat rekvalifikaci (odstranění kvalifikační bariéry) a dále souhrnný soubor vzdělávacích a poradenských činností a

individuálního poradenství při zprostředkování pracovního uplatnění s cílem jejich zpět zařazení na trh práce.

c) „Rodina a práce v Moravskoslezském kraji“

Tento projekt pomáhá uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří pečují o děti ve věku do 15 let s cílem nalezení vhodného pracovního uplatnění při návratu na trh práce a tím zvýšení zaměstnanosti. Cílem projektu je zejména posílení dovedností a znalostí uchazečů, které jsou žádoucí pro stávající trh práce. Projekt obsahuje řadu motivačních, poradenských a vzdělávacích aktivit a rovněž pomoc s hledáním vhodného pracovního místa. O tento program je mimořádný zájem a v současné chvíli je příjem žádostí o zařazení do tohoto programu pozastaven. Dle informací uvedených na příslušném portále bude opět tento projekt pokračovat od měsíce září 2018.

d) „Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji“

Projekt pomáhá řešit zvýšení zaměstnanosti rizikové skupině mladých osob ve věku do 29 let, kteří jsou vedeni v evidenci Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Tyto osoby neměly možnost získat pracovní zkušenosti od ukončení přípravy na povolání. Cílem projektu je začlenění těchto osob do pracovního procesu zejména formou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to prostřednictvím poradenských činností, rekvalifikací a realizací odborných praxí a krátkodobých pracovních příležitostí (tzv. „práce na zkoušku“), kdy takto uchazeči získají pracovní zkušenosti přímo u zaměstnavatelů. Těmito projektovými aktivitami se má předcházet opakované evidenci mladých uchazečů a má se celkově snížit průměrná doba evidence mladých lidí na Úřadu práce.

e) „Outplacement v Moravskoslezském kraji“

Dalším projektem, který má zejména pomáhat zaměstnancům podniků, v době kdy ve firmě dochází ke strukturálním změnám a tím k propouštění zaměstnanců. Do tohoto programu se mohou také zapojit zaměstnanci, kterým končí pracovní poměr s pracovní smlouvou na dobu určitou nebo ukončili pracovní poměr dohodou. Projekt je zaměřen zejména na zvýšení adaptability těchto odcházejících zaměstnanců z pracovního poměru s cílem nalezení vhodného pracovního uplatnění na trhu práce co nejdříve. Pomoc je uskutečňována formou poradenství, rekvalifikace nebo vzdělávacích a školicích programů (MPSV, 2018).

Z prezentované analýzy vyplynulo, že důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Nový Jičín zůstávají rekvalifikace, které jsou pro mnohé uchazeče jedinou cestou k získání nového zaměstnání. Rekvalifikace nabízí nejmladším uchazečům bez praxe a zkušeností získat pracovní dovedností přímo ve firmách např. pomocí placených stáží hrazených z prostředků státní politiky zaměstnanosti. Praxe u konkrétních zaměstnavatelů má odstranit nedostatečné pracovní návyky. Řada rekvalifikací na získání různých profesních průkazů pak dává možnost těmto uchazečům dát se na cestu soukromého podnikání. Ze zprávy vyplynulo, že zájem ze strany uchazečů není o kurzy na konkrétní řemeslnou profesi, přičemž v současné době je nedostatek řemeslníků. Vývoj rekvalifikačních kurzů má flexibilně reagovat na požadavky zaměstnavatelů. Důležitá je zde úzká spolupráce zástupců Úřadu práce se zástupci zaměstnavatele. Pravidelné setkání zástupců firem a zaměstnanců Úřadu práce, které by mělo s předstihem reagovat na požadavky firem a tím na aktuální potřebu trhu práce (MPSV, 2018).

V neposlední řadě pro pozitivní vývoj trhu práce nejen v okrese Nový Jičín mohou přispět tzv. mistrovské zkoušky. V současné době nejsou české školy dostatečně zaměřeny na praxi. K odborné a praktické přípravě žáků dochází ve školách a ne na pracovištích firem a tak studenti nemají možnost přijít do kontaktu se skutečným výrobním procesem a seznámit se sociálním prostředím v podniku. Nedostatečná je rovněž jazyková a komunikační vybavenost žáků. Navíc struktura oborů neodpovídá potřebám pracovního trhu a požadavkům zaměstnavatele. Znamená to, že školy otvírají obory, po jejichž absolventech není na trhu práce zájem. Zaměstnavatelé dlouhodobě upozorňují na potřebu oživovat české učňovství a podporu technických oborů. Obrat ve vývoji řemesel na trhu práce může přinést tzv. mistrovská zkouška. Na rozkvet scházejících řemeslných činností na trhu práce Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR připravuje realizaci projektu na podporu vytvoření systému mistrovské zkoušky a mistrovských kvalifikací. Mistrovská zkouška má umožnit kariérový postup řemeslníkům a jejich větší pracovní flexibilitu. Mistr řemesla se stane skutečným mistrem ve svém oboru, působením autorit (mistrů) a od nichž bude možné přebírat zkušenosti. Mistrovská kvalifikace se stane součástí vzdělávacího systému v ČR. Držitelé výučních listů, alespoň s pětiletou praxí v daném oboru budou skládat mistrovskou zkoušku (HKČR, 2018).

6 ZÁVĚR

Motivem bakalářské práce je analýza a zhodnocení trhu práce a dlouhodobé nezaměstnanosti. Práce je zaměřena na délku evidence nezaměstnaných uchazečů a na problémové skupiny na trhu práce, které tvoří největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. V první části bakalářské práce je podstatou vysvětlit pojmy týkajících se trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti ČR.

Praktická část práce je již konkrétně zaměřena na trh práce v okrese Nový Jičín. Je hodnocena situace na trhu práce v tomto okrese, ze které vyplývá, že za sledované období 2013 - 2017 se podíl nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání snížil o 4,6 %. Za poslední 3 roky sledovaného období pokleslo procento uchazečů s evidencí delší než 1 rok o 8 %. Úřad práce k lednu 2018 eviduje celkem 28 % uchazečů, kteří jsou nezaměstnaní déle než jeden rok a 44 % uchazečů v evidenci delší než pět měsíců.

Všem problémovým skupinám, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, věnuje Úřad práce v Novém Jičíně zvýšenou péči, ať už jde o pasivní nebo aktivní podporu v nezaměstnanosti. Zaměstnanost je podporována různými projekty, které jsou financované z národních a také evropských zdrojů. Jedná se například o projekt „Jdi dál! 50+ v Moravskoslezském kraji“ a „Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji“. Nástroje na APZ slouží nejen k boji se sociálním vyloučením, ale také v neposlední řadě jsou určeny osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců. V této práci byla analyzována politika zaměstnanosti především v Moravskoslezském kraji, jelikož od roku 2011 nastala reorganizace služeb zaměstnanosti v České republice a tak nebylo možné sledovat pouze okres Nový Jičín. Realizace politiky zaměstnanosti v roce 2017 v Moravskoslezském kraji byla ovlivněna i příznivým ekonomickým vývojem, a proto celkové výdaje na politiku zaměstnanosti jsou nejnižší za sledované období, činí přibližně 1,7 mld. Kč.

V bakalářské práci jsou analyzovány problémové skupiny, které jsou součástí dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvíce ohroženou skupinou jsou osoby nad 50 let věku, dále mladí lidé, absolventi bez zkušeností a praxe a velkou roli zde hraje stupeň dosaženého vzdělání. V okrese Nový Jičín je 18 % uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, další rizikovou skupinu představují osoby pečující o děti do 15 let. Dlouhodobě evidovaní uchazeči ztrácejí pracovní a sociální návyky a jejich šance najít si nové pracovní místo klesá s délkou nezaměstnanosti.

Důležitým nástrojem pro výše zmíněné skupiny při nalezení vhodného pracovního místa je rekvalifikace. Nejčastěji si uchazeči doplňují kvalifikaci absolvováním kurzu na pracovní činnost obsluha počítače. Velký zájem je také o svářečské kurzy a obsluhu CNC strojů.

V bakalářské práci jsou pomocí SWOT analýzy popsány silné a slabé stránky regionu. Jako silnou stránkou v tomto okrese je možné vidět zejména tradici průmyslové výroby a vysokou hustotu firem zaměřujících se na automobilový průmysl. Bohužel na druhou stranu, je možné v době ekonomické krize tuto silnou stránku vidět i jako slabou, jelikož při poklesu poptávky po automobilových součástkách nastane hromadné propuštění pracovní síly.

V neposlední řadě je v této práci popsán vývoj trhu práce v okrese Nový Jičín, spolu s nastíněním úvah opatření, vedoucích k možnému snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v tomto okrese.

Uvést návrhy na opatření, jak snížit dlouhodobou nezaměstnanost tedy hlavně nezaměstnanost rizikových skupin a lidí, kteří ztratili motivaci pracovat, není snadné. Částečným řešením pro nezaměstnatelné, tedy pro lidi, kteří již ztratili pracovní návyky, by mohlo být zvyšování minimální mzdy, čímž by se pak práce pro ně mohla stát motivační. Politika zaměstnanosti by měla také sledovat odpověď na tyto problémy: výše podpor a sociálních dávek. Zda jsou vždy adekvátní potřebám tyto státem garantované jistoty.

Opatření pro rizikové skupiny by mohly být již výše uvedené rekvalifikace. Vývoj rekvalifikačních kurzů má flexibilně reagovat na požadavky zaměstnavatelů, a klást důraz na úzkou spolupráci zástupců Úřadu práce se zaměstnavateli. Pro skupinu lidí, pečující o děti do 15 let, se nabízí vhodným řešením práce na kratší pracovní úvazek a pružná pracovní doba. Pro tuto skupinu i pro osoby se zdravotním postižením by bylo žádoucí provozovat práci z domu, tzv. home office. Pro zdravotně postižené může být perspektivní zaměstnavatel, který se přímo specializuje na zdravotně postižené, ať již vytvořením chráněného pracovního místa či dílny, kdy stát může finančně na toto místo přispívat. Absolventům by mohl pomoci obrát ve vývoji řemesel na trhu práce, čímž by mohla být tzv. mistrovská zkouška, kterou připravuje MŠMT. Častěji by se také mohlo využívat sdílené pracovní místo, tedy místo které umožní na jedné straně setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce a na druhé straně podpoří předání pracovních zkušeností (absolventům nebo osobám vracejících se po delší přestávce do zaměstnání).

Snížení dlouhodobě nezaměstnaných za poslední roky je velkým úspěchem. Dlouhodobá nezaměstnanost je specifickým problémem pracovního trhu, a i když v současné době existuje vysoká nabídka volných pracovních míst a ekonomika roste, tak zřejmě ani tato pozitivní situace na trhu práce tento problém zcela nevyřeší. Jelikož v této skupině převažují lidé, kteří buď pracovat nechtějí, nebo mají výrazná omezení (rizikové skupiny). Skupinu dlouhodobě nezaměstnaných také opustili lidé odchodem do penze. Zaměstnavatelé totiž nemají zpravidla zájem o dlouhodobě nezaměstnané z důvodu, že tyto osoby už ztratily důležité pracovní návyky. Ale v současné době, kdy je nouze o pracovní sílu na trhu práce, hledají zaměstnavatelé zřejmě i v této skupině osob a tak dochází k poklesu dlouhodobě nezaměstnaných i tímto vlivem. A jelikož na trhu práce nyní existují lepší a výhodnější možnosti najít si nové místo při ztrátě původního pracovního místa, tak v podstatě dochází k omezení toku osob do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Seznam použité literatury

Monografické publikace (monografie, vysokoškolské učebnice)

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80 – 245 – 1120 – 7.

BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013. ISBN 978 – 80 – 247 – 4282 – 3.

EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern labour economics - theory and public policy*. 11th Edition Boston: Pearson Education. Inc., 2012. ISBN-13: 978-0-13254064-3.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 1. vyd. ISBN 80-7178-303-X.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 709 s. ISBN 8071798916.

JUREČKA, V., a kolektiv. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2013. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978 – 80 – 245 – 1930 – 2.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

NOVÁK, V., M. VOKOUN, F. STELLNER, M. VOCHOZKA a R. ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989*. 1. vyd. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o., 2016. ISBN 978 – 80 – 86277 – 81 – 3.

PAVELKA, T., T. LÖSTER, P. MAKOVSKÝ a J. LANGHAMROVÁ. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978 – 80 – 86175 – 76 – 8.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a. s. v Ostravě, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.

Elektronické dokumenty a ostatní:

Český statistický úřad. ČSÚ: *Charakteristika okresu Nový Jičín* [online]. [19. 04. 2017]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_novy_jicin.

Český statistický úřad. ČSÚ: *Zajímavosti o kraji* [online]. [19. 04. 2017]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/xt/zajimavosti_o_krajin.

Eurostat: Definition *Long-term unemployment* [online]. [29. 04. 2018].

Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/macroeconomic-imbalances-procedure/long-term-unemployment-rate>.

International Labour Organization. ILO: Definition unemployment [online]. [29. 01. 2008]. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/WCMS_101394/lang--en/index.htm.

Hospodářská komora České republiky. HKČR: Mistrovská zkouška.[online]. [10. 04. 2018]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/vzdelavani/mistrovska-zkouska>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Nový Jičín* [online]. [17. 2. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/analzy.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Statistiky, nezaměstnanost, měsíční* [online]. [18. 2. 2018]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Státní politika zaměstnanosti* [online]. Slovník sociálního zabezpečení. MPSV 2016 – 2018 [10. 2. 2018]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Státní politika zaměstnanosti* [online]. [23. 1. 2012]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. [17. 2. 2012]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/cs/14156>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Úřad práce ČR* [online]. [9. 3. 2018]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Evropský sociální fond* [online]. [10. 3. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Zákon o zaměstnanosti* [online]. [30. 3. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Zaměstnanost* [online]. [23. 12. 2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Nový Jičín. Leden 2018* [online]. [17. 2. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/novy_jicin/statistiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: *Projekty ESF v realizaci* [online]. [5. 5. 2018]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci.

Opatření č. 19/98 Českého statistického úřadu ze dne 16. června 1998 k zavedení Klasifikace kmenových oborů vzdělání. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 68, s. 7178-7198.

Zákon č. 155 ze dne 4. srpna 1995 zákon o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1986–2011.

Téma: Statistika dlouhodobě nezaměstnaných dle rizikových skupin a počtu evidovaných let. Informace poskytl PhDr. Zdeňka Holešinská, vedoucí oddělení trhu práce, kontaktní pracoviště Nový Jičín. Nový Jičín 31.3.2018.

Zákon č. 72 ze dne 3. dubna 2000 zákon o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2000, částka 24, s. 1314–1328.

Zákon č. 435 ze dne 23. července 2004 zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8270-8332.

Zákon č. 73 ze dne 9. února 2011 zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 29, s. 778–798.

Zákon č. 262 ze dne 7. června 2006 zákon zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146–3272.

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
Eurostat	Evropský statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
ILO	International Labour Organization (= Mezinárodní organizace práce)
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSK	Moravskoslezský kraj
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
odst.	odstavec
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PPZ-PvN	Podpora v nezaměstnanost
Sb.	Sbírka
ÚP	Úřad práce
VŠ	Vysoká škola

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. - autorský zákon, zejména § 35 - užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu §12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohou jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. května 2018

Šárka Mertíková

Seznam příloh

- Příloha 1** Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců v Moravskoslezském kraji.
- Příloha 2** Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců v České republice.
- Příloha 3** Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců v Moravskoslezském kraji.
- Příloha 4** Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců v České republice.
- Příloha 5** Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji.
- Příloha 6** Věková struktura uchazečů o zaměstnání v České republice.
- Příloha 7** Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji.
- Příloha 8** Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v České republice.
- Příloha 9** Struktura uchazečů se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji.
- Příloha 10** Struktura uchazečů se zdravotním postižením v České republice.
- Příloha 11** Osoby pečující o dítě do 15 let v Moravskoslezském kraji.
- Příloha 12** Osoby pečující o dítě do 15 let v České republice.
- Příloha 13** Kódové označení kategorie dosaženého vzdělání podle KKOV a návaznost dosažené vzdělání podle JKOV a ISCED 1997 – metodická část

Seznam grafů

Graf 4.1	Podíl nezaměstnaných osob (%).	28
Graf 4.2	Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců (%) v okrese Nový Jičín.	30
Graf 4.3	Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců (%) v okrese Nový Jičín.	31
Graf 4.4	Struktura uchazečů se zdravotním postižením v okrese Nový Jičín.	35
Graf 4.5	Vývoj výdajů politiky zaměstnanosti (v tis. Kč) v Moravskoslezském kraji.	37

Seznam obrázků

Obrázek 2.1 Křivka individuální nabídky práce.	8
Obrázek 2.2 Křivka poptávky po práci.	9
Obrázek 2.3 Rovnováha na trhu práce.	9
Obrázek 4.1 Grafické znázornění okresu Nový Jičín	26

Seznam tabulek

Tabulka 4.1	Srovnání velikosti jednotlivých okresů v rámci Moravskoslezského kraje.	27
Tabulka 4.2	Počet nezaměstnaných osob.	29
Tabulka 4.3	Podíl nezaměstnaných osob (%) věková struktura v okrese Nový Jičín.	32
Tabulka 4.4	Podíl nezaměstnaných uchazečů (%) ve věkové struktuře 18 – 24 let v okrese Nový Jičín.	33
Tabulka 4.5	Podíl nezaměstnaných osob (%) dle vzdělanostní struktury v okrese Nový Jičín	34
Tabulka 4.6	Struktura uchazečů se zdravotním postižením (%) v okrese Nový Jičín.	35
Tabulka 4.7	Struktura uchazečů o zaměstnání pečující o dítě do 15 let v okrese Nový Jičín	36

Příloha 1 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců
v Moravskoslezském kraji.

Období	Uchazeči s evidencí delší 12 měsíců	V %	Celkem uchazeči
K 31. 12. 2013	40 754	45,29	89 976
K 31. 12. 2014	42 277	50,40	83 877
K 31. 12. 2015	35 588	49,04	72 573
K 31. 12. 2016	29 639	46,28	64 036
K 31. 12. 2017	21 132	42,70	49 487
K 31. 01. 2018	20 547	41,08	50 011

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 2 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 12 měsíců v České republice.

Období	Uchazeči s evidencí delší 12 měsíců	V %	Celkem uchazeči
K 31. 12. 2013	236 981	39,71	596 833
K 31. 12. 2014	237 165	43,76	541 914
K 31. 12. 2015	187 555	41,39	453 118
K 31. 12. 2016	144 163	37,80	381 373
K 31. 12. 2017	94 512	33,68	280 620
K 31. 01. 2018	91 675	31,70	289 228

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 3 Podíl uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců
v Moravskoslezském kraji.

Období	Uchazeči s evidencí delší 5 měsíců	V %	Celkem uchazeči
K 31. 12. 2013	60 204	66,91	89 976
K 31. 12. 2014	58 167	69,35	83 877
K 31. 12. 2015	48 379	66,66	72 573
K 31. 12. 2016	41 427	64,69	64 036
K 31. 12. 2017	30 204	61,03	49 487
K 31. 01. 2018	29 095	58,17	50 011

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 4 Uchazečů o zaměstnání s evidencí na ÚP delší 5 měsíců v České republice.

Období	Uchazeči s evidencí delší 5 měsíců	V %	Celkem uchazeči
K 31. 12. 2013	371 450	62,24	596 833
K 31. 12. 2014	345 137	63,69	541 914
K 31. 12. 2015	272 056	60,04	453 118
K 31. 12. 2016	217 653	57,07	381 373
K 31. 12. 2017	147 136	52,43	280 620
K 31. 01. 2018	139 752	48,32	289 228

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání							
Období	Celkem uchazečů	Kraj Moravskoslezský					
		Věková struktura uchazečů o zaměstnání v členění:					
		Uchazeči do 30 let	V %	Uchazeči nad 30 – 49 let včetně	V %	Uchazeči nad 50 let včetně	V %
K 31. 12. 2013	89 976	24 400	27,11	39 886	44,32	25 690	28,55
K 31. 12. 2014	83 877	20 445	24,37	37 595	44,82	25 837	30,80
K 31. 12. 2015	72 573	16 670	22,96	31 847	43,88	24 056	33,14
K 31. 12. 2016	64 036	13 748	21,46	27 562	43,04	22 726	35,48
K 31. 12. 2017	49 487	9 435	19,25	20 433	41,28	19 619	39,64
K 31. 01. 2018	50 011	9 417	19,02	20 854	41,69	19 740	39,47
Průměrný věk uchazeče k 31. 01. 2018: 43,9 let							

Zdroj: MPSV. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v České republice.

Věková struktura uchazečů o zaměstnání							
Období	Celkem uchazečů	Česká republika					
		Věková struktura uchazečů o zaměstnání v členění:					
		Uchazeči do 30 let	V %	Uchazeči nad 30– 49 let včetně	V %	Uchazeči nad 50 let včetně	V %
K 31. 12. 2013	596 833	166 969	27,97	267 734	44,85	162 130	27,16
K 31. 12. 2014	541 914	138 645	25,58	245 182	45,24	158 087	29,17
K 31. 12. 2015	453 118	108 171	23,87	203 433	44,89	141 514	31,23
K 31. 12. 2016	381 373	85 385	22,38	168 641	44,21	127 347	33,39
K 31. 12. 2017	280 620	57 863	20,61	120 502	42,94	102 255	36,43
K 31. 01. 2018	289 228	58 644	20,27	125 130	43,26	105 454	36,46
Průměrný věk uchazeče k 31. 01. 2018: 43,1 let							

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 7 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání									
Období	První skupina (A, B, C)		Druhá skupina (D, E, H, J)		Třetí skupina (K, L, M, N)		Čtvrtá skupina (R, T, V)		Celkem uchazečů
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	
K 31. 12. 2013	26 858	29,85	40 382	44,88	18 279	20,32	4 457	4,95	89 976
K 31. 12. 2014	25 407	30,29	37 420	44,61	16 922	20,17	4 128	4,92	83 877
K 31. 12. 2015	22 887	31,54	33 279	45,86	12 485	17,20	3 922	5,40	72 573
K 31. 12. 2016	21 157	33,04	27 146	42,39	12 328	19,25	3 405	5,32	64 036
K 31. 12. 2017	16 598	33,54	21 169	42,78	9 189	18,57	2 531	5,11	49 487
K 31. 01. 2018	16 716	33,42	21 563	43,12	9 293	18,58	2 439	4,88	50 011

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 8 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v České republice.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání									
Období	První skupina (A, B, C)		Druhá skupina (D, E, H, J)		Třetí skupina (K, L, M, N)		Čtvrtá skupina (R, T, V)		Celkem uchazečů
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	
K 31. 12. 2013	164 275	27,52	253 850	42,53	141 772	23,75	36 936	6,19	596 833
K 31. 12. 2014	150 313	27,74	227 141	41,91	130 093	24,01	34 367	6,34	541 914
K 31. 12. 2015	130 137	28,72	196 480	43,36	95 381	21,05	31 120	6,87	453 118
K 31. 12. 2016	114 346	29,98	152 756	40,05	87 876	23,04	26 395	6,92	381 373
K 31. 12. 2017	86 127	30,69	110 608	39,42	63 986	22,80	19 899	7,09	280 620
K 31. 01. 2018	87 566	30,28	117 080	40,48	64 951	22,46	19 631	6,79	289 228

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 9 Struktura uchazečů se zdravotním postižením v Moravskoslezském kraji.

Struktura uchazečů se zdravotním postižením (OZP)						
Období	Celkem uchazečů	z toho OZP	OZP (%)	OZP v členění:		
				Plně invalidní	Částečně invalidní	Osoby zdravotně znevýhodněné
K 31. 12. 2013	89 976	8 853	9,84	48	7 802	1 003
K 31. 12. 2014	83 877	8 759	10,44	31	7 892	836
K 31. 12. 2015	72 573	8 858	12,21	31	7 726	1 101
K 31. 12. 2016	64 036	8 665	13,53	27	7 353	1 285
K 31. 12. 2017	49 487	8 106	16,38	21	6 664	1 421
K 31. 01. 2018	50 011	8 093	16,18	23	6 649	1 421

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 10 Struktura uchazečů se zdravotním postižením v České republice.

Struktura uchazečů se zdravotním postižením (OZP)						
Období	Celkem uchazečů	z toho OZP	OZP (%)	OZP v členění:		
				Plně invalidní	Částečně invalidní	Osoby zdravotně znevýhodněné
K 31. 12. 2013	596 833	62 789	10,52	398	57 203	5 188
K 31. 12. 2014	541 914	61 146	11,28	339	56 155	4 652
K 31. 12. 2015	453 118	58 584	12,93	332	52 751	5 501
K 31. 12. 2016	381 373	54 555	14,30	269	48 434	5 852
K 31. 12. 2017	280 620	46 009	16,39	233	40 062	5 714
K 31. 01. 2018	289 228	46 240	15,98	245	40 179	5 816

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 11 Osoby pečující o dítě do 15 let v Moravskoslezském kraji.

Období	Osoby pečující o dítě do 15 let	Celkem uchazeči	V %
K 31. 12. 2013	6 910	89 976	7,68
K 31. 12. 2014	7 725	83 877	9,21
K 31. 12. 2015	7 174	72 573	9,89
K 31. 12. 2016	10 564	64 036	16,50
K 31. 12. 2017	8 708	49 487	17,60
K 31. 01. 2018	8 633	50 011	17,26

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 12 Osoby pečující o dítě do 15 let v České republice.

Období	Osoby pečující o dítě do 15 let	Celkem uchazeči	V %
K 31. 12. 2013	51 700	596 833	8,66
K 31. 12. 2014	63 443	541 914	11,71
K 31. 12. 2015	58 144	453 118	12,83
K 31. 12. 2016	68 413	381 373	17,94
K 31. 12. 2017	50 744	280 620	10,08
K 31. 01. 2018	50 717	289 228	17,54

Zdroj: MPSV: Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>; vlastní úprava.

Příloha 13 Kódové označení kategorie dosaženého vzdělání podle KKO V a návaznost na dosažené vzdělání podle JKO V a ISCED 1997

Kód	Dosažené vzdělání	Kód JKO V	ISCED97
A	bez vzdělání bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy	0	0
B	neúplné základní vzdělání neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy	0	1
C	základní vzdělání základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola	1 3*	2
D	nižší střední vzdělání nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole	3*	2
E	nižší střední odborné vzdělání nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)	0 2**	2
H	střední odborné vzdělání s výučním listem střední odborné vzdělání dosažené absolvováním nematuritních vzdělávacích programů poskytujících výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E	2	3C
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu střední nebo střední odborné vzdělání dosažené absolvováním středoškolských nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list	3	3C
K	úplné střední všeobecné vzdělání úplné střední všeobecné vzdělání	5	3A
L	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou	4 6****	3A

Kód	Dosažené vzdělání	Kód JKO V	ISCED97
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení) úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační	6 5***	3A
N	vyšší odborné vzdělání vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační a inovační	7 (kromě bakalářského)	5B
R	bakalářské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol	7 (jen bakalářské)	5A 5B
T	vysokoškolské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol	8	5A
V	doktorské vzdělání vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova ⁺	9	6

Poznámky: 3* jen absolventi praktické školy
2** jen absolventi vzdělávacích programů odborných učilišť
+ do r. 2001, viz § 100 zákona 111/1998 Sb., o vysokých školách, ze dne 29.5.1998
5*** jen absolventi lyceí
6**** jen absolventi studia pro absolventy třílet. učebních oborů

Zdroj: epravo.cz: Dostupné z: <https://www.epravo.cz/vyhledavani-aspi/?Id=46795&Section=1&IdPara=1&ParaC=2>; vlastní úprava.